

São Paulo, 03 de abril de 2020.

## **INFORMATIVO – MP 936/20 – PROGRAMA EMERGÊNCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E RENDA**

Prezados clientes, parceiros e colaboradores.

O Governo Federal lançou ontem o chamado “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda” através da Medida Provisória 936/20, prevendo, dentre outras medidas, as regras para a redução de jornada e salário e a suspensão de contratos de trabalho nos casos de paralização total das atividades.

Tal programa complementa as medidas trabalhistas já sancionadas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo no 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

Abaixo destacamos os principais pontos do Programa e ficamos à disposição para auxiliar a empresa na implantação, considerando que a Medida Provisória 936/20 impôs requisitos importantes para a adoção da redução ou suspensão dos contratos, que necessitam ser observadas e logo em seguida, fizemos um apanhado de perguntas e respostas para simplificar o entendimento.

### **MP – 936 – REDUÇÃO SALARIAL**

- Os contratos de trabalho poderão ser suspensos por até 60 dias, podendo ser fracionado em dois períodos de 30 dias.

A empresa não paga salários, mas é obrigada a manter eventuais benefícios concedidos.

Empregado receberá do governo o valor a que teria direito de Seguro Desemprego, caso fosse demitido.

Exceção para as empresas com faturamento superior a R\$ 4.800.000,00 em 2019, cujos empregados receberão 70% deste valor.

Estas empresas só poderão suspender contratos mediante pagamento de ajuda compensatória mensal de 30% do salário, valor este sem caráter salarial.

O empregado poderá recolher o INSS como facultativo.

- Carga horária e salários poderão ser reduzidos em 25%, 50% ou 70% por até 90 dias. O governo pagará ao empregado o que ele teria direito de Seguro Desemprego, caso fosse demitido, proporcionalmente à redução estabelecida.
- A dispensa sem justa causa durante o período de redução ou suspensão obrigará a empresa, além das verbas devidas, ao pagamento de indenização conforme abaixo:
- Redução salarial de 25 à 50%: Pagamento de 50% do salário que o empregado teria direito inicialmente;
- Redução salarial de 50 a 60%: Pagamento de 75% do salário que o empregado teria direito inicialmente;
- Redução salarial superior à 70% ou suspensão: Pagamento de 100% do salário que o empregado teria direito inicialmente;
- Empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até 01/04/2020 fará jus a um benefício mensal de R\$ 600,00 por três meses;
- Receberá este valor ainda que tenha mais de um contrato intermitente;
- Enquanto perdurar o estado de calamidade pública a empresa poderá firmar com o empregado tanto acordo de redução quanto de suspensão, **limitado o período total a 90 dias;**
- O contrato deverá ser enviado ao empregado com antecedência mínima de 02 dias corridos;
- Os acordos poderão ser pactuados individualmente entre a empresa e aqueles empregados com salário até R\$ 3.135,00 ou com diploma de curso superior e

salário igual ou superior a R\$ 12.202,12. Os acordos referentes aos demais empregados, aqueles que recebem salários entre R\$ 3.135,01 e R\$ 12.202,11 deverão ser firmados por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva dos sindicatos;

- Qualquer acordo firmado, para poder receber a ajuda do governo, deverá ser comunicado ao Ministério da Economia no prazo de 10 dias. Se for comunicado após este prazo, passará a valer a partir da data que for comunicado. Também é de 10 dias o prazo para comunicar qualquer acordo ao sindicato da categoria;
- O empregado passará a receber do governo 30 dias após a celebração do acordo;
- O Ministério da Economia ainda vai regulamentar como será feita esta comunicação e como serão feitos os pagamentos.

Toda a diretoria, gestores, coordenadores de trabalhos e funcionários disponibilizarão seus celulares e WhatsApp para comunicação direta com o cliente para fins de assessoria e consultoria:

Nome	Departamento	Celular/WhatsApp	E-mail
Yolanda Tatto	Presidência	(11) 99637-7315	yolanda@uniconnet.com.br
Karlla Tatto	Diretoria	(11) 99638-4296	karlla@uniconnet.com.br
Carlos Tatto	Comercial/Financeiro	(11) 96189-5046 (11) 5171-6500	carlos@uniconnet.com.br
Valber Macedo	Contabilidade/Fiscal	(11) 99116-2305	valber@uniconnet.com.br
Cida Nunes	Fiscal	(11) 99673-9171	cida@uniconnet.com.br
Saulo Ferreira	Fiscal	(11) 94367-7240	saulo.ferreira@uniconnet.com.br
Carmen Tatto	Pessoal	(11) 95578-1313 +39 338 183 2372	carmen@uniconnet.com.br
Caique Nobre	Pessoal	(11) 94372-1844	caique@uniconnet.com.br
Jailson Nascimento	Legal	(11) 99762-2866	jailsonneto@uniconnet.com.br

Atenciosamente,

**UNICON SERVIÇOS CONTÁBEIS SS**

## Perguntas e respostas – MP 936/20

MP 936 : a medida provisória que pretende garantir a manutenção dos empregos em tempo de calamidade pública possibilita reduzir salários e jornadas e suspender os contratos.

Entenda como vai funcionar:

### 1. Quem está sujeito a ter jornada e salário reduzidos e o contrato de trabalho suspenso?

A MP 936 trata dos empregados com carteira assinada que trabalham na iniciativa privada, empregados domésticos, e trabalhadores com contrato intermitente, tempo parcial.

Não incluiu o empregado público, servidor público e o comissionado.

### 2. Quais as principais medidas que o governo trouxe na MP 936?

As principais medidas são:

- o pagamento de um benefício emergencial pelo governo, chamado de Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e Renda;
- a possibilidade de redução de jornada e de salário;
- e a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho.

### 3. Como funcionará a redução de jornada e de salário proposta pela MP 936?

O empregador poderá reduzir o salário e a jornada de seu empregado, de forma proporcional, de maneira que não haja diminuição do valor da hora de trabalho. A redução pode ser de 25%, 50% e 70%, devendo observar a proporcionalidade da redução de jornada e salário.

Se reduziu a jornada em 50%, o salário só pode ser reduzido até 50%.

Em caso de redução de 25%, 50% e 70% o governo liberará ao trabalhador, uma compensação correspondente, nos mesmos percentuais, portanto, 25%, 50% e 70% sobre o valor do seguro desemprego a que teria direito o empregado, caso fosse demitido.

#### **4. Para reduzir jornada e salário empregador e empregado dependem do sindicato, ou pode haver a negociação direta?**

A redução de 25% poderá ser ajustada diretamente com os empregados.

Para 50 e 70% de redução salarial e de jornada, a redução poderá ser negociada diretamente com os empregados que tenham salário de até R\$ 3.135 (três salários mínimos) ou com os empregados que a CLT considera hiperssuficientes (que tenham diploma de curso superior e possuam salário de R\$ 12.202,12 ou mais).

Para redução de salário dos trabalhadores que ganham entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12, será necessária a intervenção do sindicato.

No entanto, a Constituição Federal e a própria CLT preveem que em todo o caso de redução salarial deve ser feita sempre por intermédio do sindicato, especialmente para garantir a liberdade do trabalhador de aceitar ou não a proposta feita pelo empregador.

Sugerimos, dessa maneira, que embora a MP possibilite a negociação individual em alguns casos, que os empregadores optem pela intervenção do sindicato laboral e patronal.

#### **5. O empregado é obrigado a aceitar a proposta de redução salarial e de jornada da MP 936?**

Segundo a Medida Provisória 936 o empregador deve enviar ao empregado, com antecedência mínima de dois dias, a proposta de redução. O empregado não é obrigado a aceitar a redução, e nesse caso, prevalecerá a vontade do empregado.

Nos casos em que o ajuste for por intervenção do sindicato, as partes negociarão até o acordo.

#### **6. Por quanto tempo poderá durar a redução de jornada e de salário?**

O acordo de redução salarial e correspondente redução da jornada de trabalho pode durar até no máximo 90 dias, mas só poderá perdurar enquanto estivermos em estado de calamidade pública.

A redução deixará de existir dois dias após a ocorrência de uma das seguintes situações:

- da data em que for decretado o fim da calamidade pública;
- da data fim do acordo entre as partes;
- da data que o empregador desejar, quando quiser antecipar o prazo estipulado em acordo com o empregado.

## **7. O empregador pode reduzir jornada e salário em outros percentuais que não 25%, 50% e 70%?**

Sim, a MP 936 dá ao empregador a possibilidade de optar por reduzir em outros percentuais, tais como 10%, 15%, 40% 60% entre outros.

No entanto, a complementação que será feita pelo governo será de 25%, 50% e 70%.

## **8. O governo federal completará o valor da redução salarial?**

Positivo. A complementação será por meio do chamado Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda, e será de 25%, 50% e 70% do valor do seguro desemprego a que teria direito o empregado em caso de demissão, da seguinte forma:

- não será pago caso a redução seja inferior a 25%;
- será de 25% do valor do seguro desemprego caso a redução seja igual ou maior que 25% e menor que 50%;
- será de 50% do valor do seguro desemprego caso a redução seja igual ou maior que 50% e menor que 70%; e
- será de 70% do valor do seguro desemprego caso a redução seja igual ou superior a 70%.

## **9. Os trabalhadores que tiverem salários e jornadas reduzidos terão garantia no emprego?**

A MP 936 diz que é garantido o emprego daquele que tiver sofrido redução salarial e de jornada pelo período que durar a redução e, após restabelecida a situação normal, por igual período que durou a redução salarial.

Como exemplo, podemos dizer que um empregado que teve seu salário reduzido por 90 dias, após a situação normalizada o empregado não poderá ser demitido pelo período de 90 dias.

## **10. No período de estabilidade do empregado pode ser demitido por justa causa?**

Sim. As estabilidades no emprego são desconsideradas quando a demissão se dá por justa causa e por pedido do empregado.

## **11. Se o empregador já reduziu o salário dos empregados antes da MP 936 ser publicada, o que vai valer?**

No caso de o empregador já ter feito acordo individual com o empregado para a redução de seu salário, deverá ajustar o acordo às novas medidas para que o trabalhador possa receber a complementação por parte do governo.

Se, no entanto, o acordo tiver sido realizado com a intervenção do sindicato, o ajuste pode ser feito para adaptação às medidas novas, mas se não for possível, permanecerá em vigor o que foi acordado anteriormente por convenção ou acordo coletivo.

## **12. A partir de que momento e data o governo federal fará a complementação chamada de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda?**

O valor da complementação será devido a partir do momento que for efetivada a redução salarial.

Para que o empregado possa começar a receber é preciso que o empregador comunique o governo no prazo máximo de 10 dias da celebração do acordo para que o governo pague, em 30 dias, da data em que o acordo foi firmado entre empregador e empregado.

Exemplificando: o empregado e o empregador ajustaram redução salarial em 02.04.2020. O empregador tem até o dia 12.04.2020 para comunicar o governo para que este pague, até o dia 05.05.2020 a complementação ao empregado.

**13. Como e onde o governo fará o pagamento da complementação ao empregado que teve salário reduzido?**

A MP 936 não prevê como e onde se dará o pagamento da complementação, deixando a cargo do Ministério da Economia a operacionalização desse pagamento.

**14. De que se trata a suspensão do contrato de trabalho na MP 936?**

A suspensão do contrato de trabalho significa que o empregado não terá que prestar serviços e o empregador não terá que pagar salários.

**15. Em caso de suspensão do contrato, como fica o sustento do trabalhador?**

O governo anunciou que os empregadores de empresas que tiveram até 4,8 milhões de faturamento no ano de 2019 podem suspender o contrato de trabalho sem pagar salários aos seus empregados. Nesse caso, será o governo que manterá os empregados mediante o pagamento de 100% do valor a que teria direito se fosse receber seguro desemprego.

O pagamento será mensal, pelo prazo máximo que durar a suspensão contratual.

Para as empresas com faturamento mensal superior 4,8 milhões de faturamento no ano de 2019, o governo arcará com 70% do valor do seguro desemprego a que teria direito o empregado, desde que o empregador arque com uma ajuda compensatória de 30% do salário do empregado.

**16. Para suspender o contrato de trabalho, empregado e empregador poderão acordar diretamente ou vão precisar da intervenção do sindicato?**

A MP prevê a possibilidade de negociação individual entre empregado e empregador para aqueles que tem salários de até R\$ 3.135,00 ou que sejam considerados hiperssuficientes pela CLT, que são os portadores de diploma em curso superior e possuam salários maior do que R\$ 12.202,12.

No caso dos empregados que tenham salários entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12 a suspensão terá que ser feita por convenção ou acordo coletivo de trabalho.



O empregador deverá encaminhar proposta ao empregado com dois dias de antecedência da data de início da suspensão do contrato e o acordo deverá ser formalizado entre as partes. O empregado terá que concordar com a suspensão.

Nos acordos diretos prevalece a vontade individual do empregado.

## **17. Se o empregado não aceitar a proposta de suspensão do contrato de trabalho prevista na MP 936, como fica?**

O empregador deve enviar ao empregado, com antecedência mínima de dois dias, a proposta de suspensão. O empregado não é obrigado a aceitar a proposta do empregador, e nesse caso, prevalecerá a vontade do empregado.

Nos casos em que o ajuste for por intervenção do sindicato, as partes negociarão até o acordo.

## **18. Por quanto tempo poderá durar a redução de jornada e de salário?**

O acordo de suspensão contratual pode durar até no máximo 60 dias, mas só poderá perdurar enquanto estivermos em estado de calamidade pública.

O contrato voltará ao estado normal no prazo de dois dias após a ocorrência de uma das seguintes situações:

- da data em que for decretado o fim da calamidade pública;
- da data fim do acordo entre as partes;
- da data que o empregador desejar, quando quiser antecipar o prazo estipulado em acordo com o empregado.

## **19. Como ficam benefícios como tickets alimentação, convênios médicos e outros, durante o período de suspensão do contrato ou redução do salário com redução de jornada?**

Os benefícios concedidos aos empregados devem ser mantidos, com exceção aos benefícios cuja natureza exijam condição, como o vale transporte, por exemplo.

O vale transporte será devido somente em caso de redução salarial, considerando-se os dias em que houver trabalho.

## **20. O FGTS e o INSS durante a suspensão do contrato ou redução salarial**

Durante o período que houver suspensão ou redução do contrato, o empregador não estará obrigado a recolher INSS ou FGTS, tendo em vista que os valores recebidos pelo empregado não terão natureza salarial, mas sim indenizatória.

Para que o empregado não deixe de ter o período considerado para fins de aposentadoria ou outros benefícios, o empregado poderá, a seu encargo, recolher INSS como segurado facultativo.

## **21. Os empregados podem seguir prestando serviço a empresa durante o período da suspensão?**

Não. Qualquer trabalho, mesmo que parcial, invalida a suspensão.

## **22. Trabalhadores terão garantia no emprego enquanto durar a suspensão do contrato?**

Os empregados terão garantia no emprego durante a suspensão do contrato e, ao final da suspensão por período igual.

Como exemplo, podemos dizer que um empregado que teve seu contrato suspenso por 60 dias, após a situação normalizada o empregado não poderá ser demitido pelo período de mais 60 dias.

## **23. No período de estabilidade o empregado pode ser demitido por justa causa?**

Sim. As estabilidades no emprego são desconsideradas quando a demissão se dá por justa causa e por pedido do empregado.

A dispensa sem justa causa do trabalhador durante o período de garantia provisória no emprego gera ao empregador a obrigação de pagar as verbas rescisórias e mais uma indenização no valor de 100% do salário a que o empregado teria direito no período. A regra não se aplica à demissão solicitada pelo empregado ou por justa causa.

**24. A suspensão do contrato de trabalho poderá ser ajustada em convenção ou acordo coletivo de trabalho?**

Sim. Aliás para a maior segurança das partes sugerimos que todas as negociações sejam feitas entre empregado e empregador, com intervenção do sindicato.

**25. Como serão considerados os valores pagos pelas empresas?**

Todos os valores pagos pelo empregador aos seus empregados durante o período que estiver em vigor o acordo de suspensão ou de redução, terão natureza indenizatória. Significa dizer que não integrará a base de cálculo do Imposto de Renda na fonte, não incidirá INSS e nem FGTS.

Fora isso, as empresas poderão abater o valor do lucro líquido para fins de Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

**26. Como se dará a comunicação ao governo para fins de recebimento benefício emergencial pelo trabalhador?**

O Ministério da Economia não estabeleceu ainda a forma que se dará a transmissão de tais informações e nem explicou de que maneira fará a concessão e o pagamento do benefício emergencial.

São aguardadas novas medidas que estabeleçam todas as situações.

**27. Qual o prazo para comunicar o governo sobre o acordo de suspensão do contrato de trabalho?**

As empresas têm 10 dias contados da celebração do acordo, para informar o governo. A primeira parcela será paga em 30 dias, contados do acordo também.

**28. As medidas de suspensão e de redução do contrato da MP 936 precisam ser informadas aos sindicatos, quando os acordos forem individuais?**

Sim. Sempre que não houver participação do sindicato na realização do acordo, ou seja, sempre que o acordo for individual, o sindicato dos trabalhadores deverá ser comunicado dentro do prazo de 10 dias da data da celebração do acordo.

**29. E se o empregador não fizer a comunicação?**

Na falta da comunicação o empregador será obrigado a pagar ao empregado o valor correspondente a redução ou suspensão, acrescido de todos os encargos sociais, até que a que informação seja prestada.

**30. Além do acordo de redução salarial com redução de jornada ou o acordo de suspensão do contrato, há outro requisito a ser cumprido pelo empregado, para receber o benefício emergencial?**

Não. O benefício emergencial não depende de tempo de trabalho, de números de meses de salário e nem valor. Não há carência, por assim dizer.

**31. Se depois do período de estabilidade o empregado for demitido, terá direito de receber o seguro desemprego?**

O benefício emergencial não prejudicará o direito do empregado de receber o seguro desemprego. Se ao ser demitido o empregado tiver cumprido todos os requisitos, receberá normalmente o seguro.

**32. Empregados que recebem algum benefício previdenciário ou assistencial tem direito ao benefício emergencial?**

Não têm direito quem recebe o BPC/LOAS, não terão direito os que recebem aposentadoria, seguro-desemprego ou bolsa de qualificação profissional.

Pensionista e segurados que recebem auxílio-acidente podem receber o benefício emergencial.

**33. Como ficam estagiários, aprendizes, empregados a tempo parcial, e aqueles que tem contrato intermitente? Podem ajustar a redução da jornada e salário e a suspensão do contrato?**

Estagiários não podem, pois recebem bolsas e não salários.

Aprendizes, empregados a tempo parcial e os que tem contrato intermitente sim. Eles estão expressamente incluídos nas medidas.

**34. A situação dos empregados com mais de um emprego com carteira assinada: como ficam?**

Os empregados que possuem mais de um emprego poderão receber um benefício emergencial a cada vínculo de emprego.

Os empregados que possuem contratos intermitentes receberão valor fixo de R\$ 600,00.

**35. Pode ser realizado o acordo para suspensão do contrato e outro para redução de salário pelo mesmo empregador e empregado?**

Sim, é possível realizar um acordo de redução salarial com redução de jornada e depois, terminado o seu prazo, um contrato de suspensão do contrato de trabalho. No entanto, a soma dos tempos de redução e de suspensão não poderá ultrapassar 90 dias.

**36. Como realizar assembleias sindicais em momento de afastamento social?**

A MP 936 autorizou de forma expressa a utilização de meios eletrônicos para atender a todos os requisitos formais para a realização de assembleia, convocação, etc.

**Fontes: Governo Federal do Brasil e Receita Federal do Brasil**

**Elaborado por: Yolanda Tatto**