

MP 936, DE 1.º DE ABRIL DE 2020	
<p><b>Medidas complementares àquelas da MP 927</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (PEMER);</li><li>➤ Permite ao empregador, mediante consentimento do empregado, inclusive o doméstico, efetuar a suspensão ou a redução de jornada de trabalho e, na mesma proporção, de salário;</li><li>➤ Fixa o pagamento, pelo Estado, de um benefício emergencial aos empregados atingidos;</li><li>➤ A suspensão do contrato e a redução salarial que envolver 25% do salário dos empregados não requer negociação com o sindicato e pode ser feita mediante consentimento individual do empregado de qualquer faixa salarial. Para os percentuais de 50% e 70%, para empregados que recebem entre R\$ 3.135,01 e R\$ 12.202,11, há necessidade de negociação coletiva entre o empregador e o sindicato dos empregados. Empregados de faixas salariais a partir de R\$ 12.201,12 são considerados hipersuficientes, sendo permitida a negociação individual de quaisquer percentuais.</li><li>➤ Esclarece regras previstas na MP 927.</li></ul> <p><b>A quem se aplicam:</b> Empregados contratados pelo regime da CLT (urbano, aprendizes, jornada parcial, rural e doméstico).</p> <p><b>Não se aplicam a:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Estagiários;</li><li>• Aqueles que estão recebendo benefício previdenciário;</li><li>• Aqueles que já estão recebendo o seguro desemprego;</li><li>• Aqueles que recebem bolsa de qualificação profissional;</li><li>• Beneficiários do Benefício de Prestação Continuada da Previdência Social, exceto pensão por morte ou auxílio-acidente;</li><li>• Empregados da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, órgãos da administração direta e indireta, empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive subsidiárias, e aos organismos internacionais; e</li><li>• Empregados contratados sob o regime intermitente.</li></ul>

<b>Base de cálculo do benefício emergencial</b>	<p>Valor da parcela mensal do seguro desemprego, para todos os empregados alocados em qualquer região do país, é calculado como segue:</p> <p>Apura-se a remuneração média dos 3 (três) últimos meses e o resultado obtido, garantido o valor do salário mínimo ( nacional), é aplicado da seguinte forma:</p> <p><b>Até R\$ 1.599,61:</b> multiplica-se a média salarial por 0,8 (80%);</p> <p><b>De R\$ 1.599,62 a R\$ 2.666,29:</b> multiplica-se a média salarial por 0,5 (50%) e acrescenta-se o valor de R\$ 1.279,69;</p> <p><b>Acima de R\$ 2.666,29:</b> a parcela será fixa, de R\$ 1.813,03.</p> <p>Dispensado o preenchimento dos requisitos regulares do seguro desemprego como, por exemplo o período mínimo de vínculo de emprego.</p>
---	---

	Redução de jornada de trabalho e salário	Suspensão do contrato de trabalho	Comentários
<b>Prazo de implementação e duração</b>	<p><b>(i)</b> Implementação durante a vigência da Medida Provisória 936;</p> <p><b>(ii)</b> Prazo máximo de 90 dias;</p> <p><b>(iii)</b> Se fixada por prazo inferior a 90 dias, é possível combinar a redução da jornada e salário com a suspensão do contrato de trabalho de forma sucessiva, antes ou depois uma da outra, mas a soma dos prazos das medidas é limitada a 90 dias.</p>	<p><b>(i)</b> Implementação durante a vigência da Medida Provisória 936;</p> <p><b>(ii)</b> Prazo máximo de 60 dias, que poderá ser fracionado em até 2 períodos de 30 dias cada;</p> <p><b>(iii)</b> É possível combinar a suspensão do contrato de trabalho com a redução da jornada e salário de forma sucessiva, antes ou depois uma da outra, mas a soma dos prazos das medidas é limitada a 90 dias.</p>	<p>Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, decreta estado de calamidade pública até 31 de dezembro de 2020.</p> <p>As medidas estabelecidas pela MP 936 poderão ser aplicadas enquanto perdurar o estado de calamidade pública – que pode ser alterado por determinação governamental ou legislativa.</p> <p>O período de suspensão do contrato de trabalho não é computado para fins de contagem de tempo de serviço, para todos os fins, inclusive férias e recolhimento de FGTS.</p>

<p><b>Requisitos para negociação <u>individual</u></b></p>	<p>(i) Preservação do salário-hora (conforme piso normativo ou salário mínimo nacional);</p> <p>(ii) Redução de salário de 25%, pode ser feita para empregados em qualquer faixa salarial;</p> <p>(iii) Outras faixas de redução mediante negociação individual (50% ou 70%) são possíveis apenas para salário base inferior a R\$ 3.135,00 <u>ou</u> para os hipersuficientes;</p> <p>(iv) O início da suspensão ocorrerá após 2 (dois) dias corridos, contados da data em que foi avençado do Acordo Individual.</p>	<p>(i) Empregados que recebem salário base inferior a R\$ 3.135,00 ou empregados hipersuficientes.</p> <p>(ii) Empresas que tiveram receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 no ano-calendário de 2019 devem pagar uma ajuda compensatória mensal, no valor de 30% do valor do salário base do empregado, durante o período da suspensão.</p> <p>(iii) Empregado poderá recolher a contribuição previdenciária na qualidade de segurado facultativo.</p> <p>(iv) O início da suspensão ocorrerá após 2 (dois) dias corridos, contados da data em que foi avençado do Acordo Individual;</p> <p>(v) Vedado qualquer trabalho pelo empregado à empresa, ainda que remotamente (home office/teletrabalho), sob pena de a empresa arcar com os salários integrais do período de suspensão, acrescidos dos encargos, além de penalidades previstas na legislação e eventuais multas normativas.</p>	<p>Hipersuficiente: portador de diploma de nível superior <u>e</u> salário base mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12 em 2020.</p>
--	--	---	---

<p><b>Requisitos para negociação coletiva</b></p>	<p><b>(i)</b> Preservação do salário-hora (conforme piso normativo ou salário mínimo);</p> <p><b>(ii)</b> Redução de salário e jornada em percentuais diferentes dos previstos na MP 936 (25%, 50% ou 70%), independentemente da faixa salarial.</p> <p><b>(iii)</b> Comunicação ao empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos.</p>	<p><b>(i)</b> Empregados que recebem salário superior a R\$ 3.135,00 e não sejam hipersuficientes;</p> <p><b>(ii)</b> Empresas que tiveram receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 no ano-calendário de 2019 devem pagar uma ajuda compensatória mensal, no valor de 30% do valor do salário base do empregado, durante o período da suspensão.</p> <p><b>(iii)</b> Comunicação ao empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos;</p> <p><b>(iv)</b> Vedado qualquer trabalho pelo empregado à empresa, ainda que remotamente (home office/teletrabalho), sob pena de a empresa arcar com os salários integrais do período de suspensão, acrescidos dos encargos, além de penalidades previstas na legislação e eventuais multas normativas.</p>	<p>Hipersuficiente: portador de diploma de nível superior <u>e</u> salário base mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12 em 2020.</p> <p>Podem ser aplicadas diferentes faixas de redução de jornada e salário aos empregados. Entretanto, é preciso ter cuidado para evitar eventual alegação de conduta discriminatória.</p>
---	--	--	--

<b>Benefícios</b>	Manutenção de todos os benefícios concedidos pela empresa, durante a redução.	Manutenção de todos os benefícios concedidos pela empresa, durante a suspensão.	<p>A MP não especifica quais são os benefícios a serem mantidos durante a suspensão do contrato de trabalho.</p> <p>Há consenso para a exclusão do vale transporte no caso da suspensão do contrato de trabalho e manutenção de plano de saúde corporativo e dos benefícios previstos em normas coletivas como, por exemplo, vale alimentação ou cesta básica, exceto se nova negociação coletiva ocorrer para fins de estabelecer as medidas permitidas pela MP 936.</p> <p>A manutenção do vale-refeição gera controvérsia porque, se por um lado o empregado não trabalhará no período de suspensão do contrato de trabalho, ou cumprirá jornada inferior a 6 horas diárias com a redução da jornada, por outro lado é um benefício regularmente mantido em situações similares como, por exemplo, férias e afastamentos do trabalho por doença.</p>
-------------------	---	---	---

<p><b>Valor do benefício emergencial pago pelo Governo na negociação individual</b></p>	<p>O Governo arcará com um valor igual a 25%, 50% ou 70% - conforme o percentual de redução do salário – mas esse percentual incide sobre valor da parcela do seguro-desemprego a qual o empregado teria direito.</p>	<p><b>(i)</b> No caso de empresas que auferiram receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) no ano-calendário de 2019, o Governo arcará com um valor igual a 70% do valor da parcela do seguro-desemprego.</p> <p><b>(ii)</b> Para os empregados das demais empresas, o Governo arcará com um valor igual a 100% do valor da parcela do seguro-desemprego.</p>	<p>Exemplo de redução de 25%: Salário atual: R\$ 3.000,00; Redução de 25%: - R\$ 750,00; Salário reduzido: R\$ 2.250,00, pago pelo empregador; Benefício pago pelo Governo: 25% sobre o valor da parcela mensal do seguro desemprego, cujo teto é R\$ 1.813,03.</p> <p>Exemplo de redução de 70%: Salário atual: R\$ 5.000,00; Redução de 70%: - R\$ 3.500,00; Salário reduzido: R\$ 1.500,00, pago pelo empregador; Benefício pago pelo governo: 70% sobre o valor da parcela mensal do seguro desemprego, cujo teto é R\$ 1.813,03.</p>
<p><b>Valor do benefício emergencial pago pelo Governo na negociação coletiva</b></p>	<p><b>(i)</b> O Governo arcará com um valor igual a 25%, 50% ou 70% - conforme o percentual de redução do salário - do valor da parcela do seguro-desemprego.</p> <p><b>(ii)</b> É possível fixar percentuais diferentes, observando que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>a.</b> Redução inferior a 25%: o empregado não receberá o benefício emergencial;</li> <li><b>b.</b> Redução acima de 25% e inferior a 50%: o benefício emergencial será limitado a 25% do valor da parcela do seguro-desemprego;</li> <li><b>c.</b> Redução acima de 50% e inferior a 70%: o benefício emergencial será limitado</li> </ul>	<p><b>(i)</b> No caso de empresas que auferiram receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) no ano-calendário de 2019, o Governo arcará com um valor igual a 70% do valor da parcela do seguro-desemprego.</p> <p><b>(ii)</b> Para os empregados das demais empresas, o Governo arcará com um valor igual a 100% do valor da parcela do seguro-desemprego.</p>	<p>-</p>

	<p>a 50% do valor da parcela do seguro-desemprego;</p> <p><b>d.</b> Redução superior a 70%: o benefício emergencial será limitado a 70% do valor da parcela do seguro-desemprego.</p>		
<b>Início do pagamento do benefício emergencial pelo Governo</b>	30 dias, a contar da data da celebração do acordo, desde que a comunicação da empresa ao Ministério da Economia ocorra em até 10 dias a contar da celebração do acordo. A formalização se dará mediante o sistema “empregador-web”.		Será editado ato pelo Ministério da Economia para dispor sobre a forma de transmissão das informações e comunicações pelo empregador ao Ministério da Economia e concessão e pagamento do benefício.
<b>Ajuda compensatória mensal</b>	<p><b>(i)</b> Instituição facultativa;</p> <p><b>(ii)</b> Paga pelo empregador;</p> <p><b>(iii)</b> Valor fixado no acordo individual ou na norma coletiva possui natureza indenizatória;</p> <p><b>(iv)</b> Não integra a base de cálculo para fins de IR, INSS e FGTS;</p> <p><b>(v)</b> Considerada despesa dedutível do IR e CSSL para empresas no regime de lucro real.</p>	<p><b>(i)</b> Empresas que tiveram receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 no ano-calendário de 2019, devem pagar uma ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário base do empregado, durante o período da suspensão.</p> <p><b>(ii)</b> É possível fixar percentuais superiores a 30% a título de ajuda compensatória mensal, a critério do empregador;</p> <p><b>(iii)</b> Valor fixado no acordo individual ou na norma coletiva possui natureza indenizatória;</p> <p><b>(iv)</b> Não integra a base de cálculo para fins de IR, INSS e FGTS;</p> <p><b>(v)</b> Considerada despesa dedutível do IR e CSSL para empresas no regime de lucro real.</p>	-

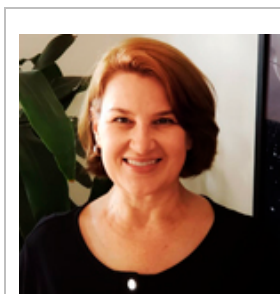
<b>Restabelecimento das condições anteriores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Quando encerrado o estado de calamidade pública;</li> <li>(ii) Quando encerrado o prazo das medidas acordadas;</li> <li>(iii) Quando da comunicação, pelo empregador, da opção de antecipar o encerramento da medida adotada;</li> </ul>	-		
<b>Estabilidade no emprego</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Durante o prazo da medida adotada e, após o retorno às condições normais de trabalho, pelo período equivalente à duração da medida adotada;</li> <li>(ii) Não se aplica em caso de pedido de demissão ou dispensa por justa causa.</li> </ul>	-		
<b>Indenização em caso de dispensa sem justa causa durante a estabilidade</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 40%; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Redução entre 25% e 50%: indenização de 50%;</li> <li>(ii) Redução entre 50% e 75%: indenização de 70%;</li> <li>(iii) Redução superior a 75%: indenização de 100%.</li> </ul> </td> <td style="width: 60%; padding: 5px;">Indenização de 100%.</td> </tr> </table>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Redução entre 25% e 50%: indenização de 50%;</li> <li>(ii) Redução entre 50% e 75%: indenização de 70%;</li> <li>(iii) Redução superior a 75%: indenização de 100%.</li> </ul>	Indenização de 100%.	Indenização calculada sobre o valor do salário sem redução, multiplicado pelo número de salários que seriam recebidos pelo empregado no período de estabilidade.
<ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Redução entre 25% e 50%: indenização de 50%;</li> <li>(ii) Redução entre 50% e 75%: indenização de 70%;</li> <li>(iii) Redução superior a 75%: indenização de 100%.</li> </ul>	Indenização de 100%.			
<b>Normas coletivas já firmadas durante a epidemia (acordos e/ou convenções coletivos, inclusive aditivos)</b>	Poderão ser revistas no prazo de 10 (dez) dias, a contar da publicação da MP 936, o que se deu em 01.04.2020.	-		
<b>Prazos a serem cumpridos pelas empresas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Informar o Ministério da Economia sobre a medida adotada no prazo de 10 dias, contado da data da celebração do acordo, sob pena de o empregador arcar com o valor integral dos salários e encargos;</li> <li>(ii) Informar o Sindicato Profissional, no prazo de 10 dias, sobre os acordos individuais firmados.</li> </ul>	Será editado ato pelo Ministério da Economia para dispor sobre a forma de transmissão das informações e comunicações pelo empregador ao Ministério da Economia e concessão e pagamento do benefício.		
<b>Multa administrativa e</b>	(i) De 40 a 40.000 BTN (aproximadamente, entre R\$68,69 a R\$68.692,00);	-		



<b>fiscalização do trabalho</b>	(ii) Não aplicável o critério de dupla visita;  (iii) Não aplicável a regra da MP 927 que estabelecia fiscalização do trabalho apenas orientadora durante 180 dias.	
<b>Suspensão do contrato de trabalho para participação em curso de qualificação profissional</b>	(i) Cursos somente em modalidade não presencial;  (ii) Duração mínima de 1 mês e máxima de 3 meses.	-
<b>Negociações coletivas</b>	Permitida a utilização de meios eletrônicos para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de Acordos Coletivos de Trabalho e Convenções Coletivas de Trabalho, em prazos reduzidos pela metade.	Prazo de 4 dias para registro, a contar da assinatura, vigência iniciada em 1,5 dia, afixação no local de trabalho em 2,5 dias e duração por 1 ano, respeitados os prazos específicos estabelecidos para cada uma das medidas.
<b>Empregado intermitente contratado até 01.04.2020</b>	Receberá benefício emergencial de R\$ 600,00, por 3 meses, independentemente do número de vínculos empregatícios mantidos pelo empregado intermitente, a ser pago em até 30 dias da data de publicação da MP 936.	-
<b>Serviços essenciais</b>	As medidas adotadas devem resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais de que tratam a Lei n.º 7.783, de 28 de junho de 1989, e a Lei n.º 13.979, de 2020.	-
<b>Cumprimento de normas regulamentadoras</b>	A Medida Provisória 927 não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, devendo ser observadas as ressalvas previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.	-
<b>Vigência</b>	A partir da publicação da MP 936, que se deu em 01.04.2020. Sua manutenção definitiva dependerá de apreciação pelo Legislativo, o qual, no caso de não aprovar qualquer medida, deverá regular os correspondentes efeitos produzidos durante sua vigência.	-

## Mundie e Advogados

### Equipe trabalhista



Nadia Demoliner Lacerda  
T.: +55 113040-2933  
E.: [ndl@mundie.com.br](mailto:ndl@mundie.com.br)

#### Notas:

- 1) O partido político Rede Sustentabilidade ingressou com Ação Direta de Inconstitucionalidade em 02.04.2020, com pedido de medida cautelar, em face da MP 936, para afastar o uso de acordo individual para dispor sobre as medidas de redução de salário e suspensão de contrato de trabalho. O pedido de medida cautelar deve ser analisado nos próximos dias.
- 2) A ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – emitiu nota, manifestando preocupação com a previsão de acordos individuais entre trabalhadores e empregadores para dispor sobre as medidas autorizadas pela MP 936, por violação à Constituição Federal, que assegura a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo, e com o afastamento do caráter remuneratório de parcelas recebidas em razão do contrato de emprego.
- 3) Por ora, o Supremo Tribunal Federal tem indeferido pedidos de medidas liminares em Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) ajuizadas contra dispositivos da MP 927, as quais questionam a possibilidade de preponderância de acordo individual para preservação do contrato de trabalho sobre acordos coletivos e demais normas não constitucionais, a permissão de antecipação de férias, a compensação de jornada, a realização de exames médicos demissionais e a escala de horas. O Ministro Gilmar Mendes destacou em uma de suas decisões a necessidade de reconhecer que as medidas de isolamento social repercutem na situação econômica e financeira das empresas e que as normas, como a que sobrepõe o acordo individual aos coletivos, foram editadas a fim de enfrentar o estado de calamidade pública e preservar empregos e estariam dentro dos limites definidos pela Constituição Federal, sendo necessário *“somar esforços objetivando não apenas mitigar os efeitos nefastos do estado de calamidade pública, mas também preservar a segurança jurídica, sem exacerbações, sem acirramentos”*.