



Medida

Provisória nº 936

suspensão

e redução jornada



SIMÕES BRANDÃO
ADVOGADOS

circular #05

Sumário

I – Introdução à consultoria	2
II – Novidades da Medida Provisória nº 936	2
III – A quem se aplica a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, e a suspensão temporária do contrato de trabalho	3
IV – Quem não poderá receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago pelo governo	3
V – O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber o benefício cumulativamente	4
VI – Redução de jornada de trabalho e da remuneração do trabalhador	4
VII – Prazos importantes para os empregadores que optarem pela redução de jornada de trabalho e da remuneração do trabalhador	7
VIII – Suspensão da jornada de trabalho	7
IX – Prazos importantes para o Empregadores que optarem pela suspensão do contrato de trabalho	10
X – Estabilidade gerada pela redução de jornada de trabalho e da remuneração do trabalhador ou pela suspensão do contrato de trabalho	10
XI – Conclusão	12

I. Introdução à consultoria

Trata-se de consultoria jurídica em função dos reflexos trazidos pela Medida Provisória nº 936, publicada¹ no Diário Oficial da União no dia 1º de abril de 2020, a qual instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, dispondo sobre a possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Assim, diante da grande quantidade de dúvidas que surgiram nas últimas 24 horas, visando auxiliar nossos clientes empresas, passamos a explicar ponto por ponto das possibilidades trazidas com um texto a seguir de fácil entendimento, para compreensão das oportunidades trazidas pela Medida Provisória nº 936 para preservação dos postos de trabalho e preservação da unidade empresarial (contenção do fluxo de caixa na redução dos custos fixos).

II. Novidades da Medida Provisória nº 936

A MP nº 936/2020 é mais uma medida anunciada pelo Governo que tem como objetivo amenizar os impactos causados na econômica com a crise do coronavírus. Medidas de confinamento social e restrição das atividades empresariais vem diminuindo ou até mesmo zerando as receitas das empresas.

Em suma, a Medida Provisória nº 936/2020 estabelece o pagamento de um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e permite redução de jornadas e salários e a suspensão temporária de contratos de trabalhos, dentre outras possibilidades que passamos a esclarecer.

¹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm

III. A quem se aplica a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, e a suspensão temporária do contrato de trabalho

A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, e a suspensão temporária do contrato de trabalho se aplicam para trabalhadores urbanos, domésticas, gestantes, aprendiz e trabalhadores rurais. Lembrando que a redução só será válida se houver a concordância de ambas as partes, ou seja, ela não pode ser imposta pelo empregador, precisa existir uma concordância por escrito do empregado. No caso de negativa do trabalhador, não haverá nenhuma ilegalidade na rescisão do contrato de trabalho.

Ressalta-se que a Medida Provisória nº 936 não se aplica para estagiários, somente.

IV. Quem não poderá receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago pelo governo

Não poderá receber o benefício emergencial criado pela MP nº 936 os trabalhadores que ocuparem cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou aqueles que estiverem recebendo benefícios do INSS, seguro-desemprego, ou bolsa de qualificação profissional.

V. O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber o benefício cumulativamente

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho. A MP não traz essa proibição.

VI. Redução de jornada de trabalho e da remuneração do trabalhador

Após esclarecer alguns limites e permissões da MP, passa-se para um dos questionamentos mais feitos pelos empresários, qual seja: os limites da possibilidade de redução da jornada de trabalho e da consequente redução da remuneração do trabalhador.

Dentre as médias elencadas pela MP nº 936, o art. 3º chama atenção ao dispor sobre a possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, nas seguintes proporções: 25%, 50% ou até 70%. A principal dúvida dos empresários diz respeito à possibilidade ou não de implementar a redução sem acordo ou convenção coletiva.

De acordo com a MP nº 936, a redução de 25% do salário e da jornada poderá ser ajustada com todos os empregados por acordo individual, lembrando que todas essas

possibilidades de redução salarial são bilaterais, ou seja, precisa haver a concordância do empregador e do empregado. Como já assinalado, em caso de não concordância, o empregado poderá ter o seu contrato de trabalho rescindido.

Já as reduções de 50% e 70% poderão ou não serem negociadas diretamente com o trabalhador, a depender do valor do salário do trabalhador. Assim, será possível negociar diretamente com aqueles trabalhadores que possuem salário igual ou inferior a R\$ 3.135 (três salários mínimos) e com aqueles trabalhadores chamados pela CLT de hiperssuficientes (capazes de decidir sozinhos), que são os portadores de diploma em curso superior com salário superior a dois tetos da Previdência – hoje R\$ 12.202,12.²

Por outro lado, para os demais empregados, ou seja, para aqueles que ganham de R\$ 3.135,00 a R\$ 12.202,12 a redução de 50% ou de 70% somente poderá ser ajustada em convenção ou acordo coletivo³ de trabalho.

Ressalta-se que em nenhuma hipótese o valor equivalente ao salário-hora pode ser reduzido. Isso significa dizer que não poderá haver descasamento entre a porcentagem escolhida para redução do salário e da jornada de trabalho. Assim, um acordo individual que prevê a redução de 25% da jornada de trabalho não poderia haver a redução de 50% ou 70% do salário do empregado.

Visando minimizar os prejuízos financeiro gerado para os trabalhadores em função da redução salarial, o governo arcará com um benefício emergencial aos trabalhadores que tiveram alteradas as bases do seu contrato de trabalho.

Para o empregado que teve a jornada e salário reduzidos e ganha até 01 (um) salário mínimo, ou seja, até R\$ 1.045,00 (mil e quarenta e cinco reais), o Governo Federal vai complementar o salário do empregado até o valor integral. Para quem ganha acima de 01 (um) salário mínimo, o benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito se fosse dispensado, mas atenção, o percentual é do seguro-desemprego e não do valor do salário do empregado.

² Alguns doutrinadores entendem que a negociação direta seria inconstitucional. Mas não há decisões judiciais neste sentido.

³ Art. 12 (...)

Parágrafo único. Para os empregados não enquadrados no caput, as medidas previstas no art. 3º somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, prevista na alínea “a” do inciso III do caput do art. 7º, que poderá ser pactuada por acordo individual.

Para facilitar a compreensão de como funcionará a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, e o valor do benefício emergencial que será pago pelo governo, colacionamos abaixo uma tabela explicativa.

Percentual de redução do salário e da jornada	Valor do benefício emergencial	Posso fazer por acordo individual?
25%	25% do valor do seguro-desemprego	Sim, posso fazer por acordo individual ou coletivo
50%	50% do valor do seguro-desemprego	Só pode fazer acordo individual para aquele que ganham salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou para aquele que possuem diploma em curso superior e ganham mais que R\$ 12.202,12
70%	70% do valor do seguro-desemprego	Só pode fazer acordo individual para aquele que ganham salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou para aquele que possuem diploma em curso superior e ganham mais que R\$ 12.202,12

VII. Prazos importantes para os empregadores que optarem pela redução de jornada de trabalho e da remuneração do trabalhador

O primeiro prazo importante do empregador surge com a obrigação do envio da proposta de acordo individual ao empregado, com antecedência mínima de 02(dois) dias corridos, em caso de acordo individual.

Posteriormente, após a concordância do empregado, o empregador deve notificar o Ministério da Economia e o sindicato, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contados da data de sua celebração. A forma de comunicação das informações pelo empregador ao Ministério da Economia ainda será definida.

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente deverão ser restabelecidos no prazo de 02 (dois) dias corridos, contado: (i) da cessação do estado de calamidade pública pelo Governo Federal ou da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de redução pactuado; (ii) ou da data de comunicação da empresa, que deverá informar ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

Por fim, cabe ressaltar que a redução não poderá extrapolar o prazo máximo de 90 dias e apenas terá efeitos enquanto durar o estado de calamidade pública.

VIII. Suspensão da jornada de trabalho

Outra importante previsão trazida pela Medida Provisória nº 936 é que durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do

contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de 60 dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

Ressaltamos mais uma vez que a suspensão da jornada é um acordo bilateral, ou seja, ambas as partes precisam estar de acordo, empregador e empregado. Aqui cabe também a mesma observação feita acima, na ausência de acordo, é plenamente válido a rescisão do contrato de trabalho.

Quanto ao prazo máximo de 60 destacamos que pode o empregador, por exemplo, determinar a suspensão de 30 dias para aliviar o caixa da empresa, após os 30 dias ela pode optar por mais 30 dias de suspensão ou por uma redução salarial por exemplo. As modalidades podem ser alternadas, desde que não seja extrapolado o limite de 60 dias de suspensão (que podem ser fracionados em dois períodos de 30 dias) e 90 dias de redução, portanto, o prazo máximo, em caso de alternas as medidas, é de 90 dias.

Quanto à possibilidade de negociação direta com os empregados, a suspensão segue a mesma lógica da redução salarial acima exposta. Os empregados que recebem até 3 salários mínimos (R\$ 3.135,00) ou que se enquadrem como hiperssuficientes (portadores de diploma em curso superior e com salários maior do que dois tetos da previdência – hoje R\$ 12.202,12) podem ajustar a suspensão diretamente com o empregador. Nos demais casos, ou seja, aqueles trabalhadores que ganham entre R\$ 3.135,00 e R\$12.202,12, o ajuste terá que ser feito por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho e o empregador estará sujeito a penalidades

A suspensão do contrato de trabalho estabelecida na MP nº 936 deverá observar algumas condições específicas, de acordo com a receita bruta da empresa no ano-calendário de 2019, como passamos a expor de forma detalhada a seguir.

A principal alteração surge com a obrigação de pagamento pelo empregador de uma ajuda compensatório de 30% do valor do salário do empregado para aquelas empresas com receita bruta superior a R\$ 4.8 milhões em 2019. Em contrapartida, visando

minimizar os prejuízos dos empregados, o governo arcará com um benefício de 70% do valor do seguro-desemprego.

Por outro lado, aquelas empresas com receita bruta de até R\$ 4,8 milhões em 2019 poderão suspender os contratos de trabalho sem pagarem ajuda compensatória para os empregados, e para minimizar esse prejuízo decorrente da ausência de recebimento de salário, o governo pagará 100% do valor do seguro desemprego.

Para facilitar a compreensão de como funcionará a suspensão temporária jornada de trabalho, o valor do benefício emergencial que será pago pelo governo, e a ajuda compensatória para pelo empregador, colacionamos abaixo uma tabela explicativa.

	Empresa com receita bruta de até R\$ 4.8 milhões em 2019	Empresa com receita bruta superior a R\$ 4.8 milhões em 2019
Posso fazer por acordo individual?	Só pode fazer acordo individual para aquele que ganham salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou para aquele que possuem diploma em curso superior e ganham mais que R\$ 12.202,12	Só pode fazer acordo individual para aquele que ganham salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou para aquele que possuem diploma em curso superior e ganham mais que R\$ 12.202,12
Valor do benefício emergencial (pago pelo governo)	100% do valor do seguro desemprego	70% do valor do seguro desemprego
O empregador é obrigado a pagar a ajuda compensatória?	Não	Sim, precisa pagar 30 % do valor do salário do empregado

IX. Prazos importantes para o Empregadores que optarem pela suspensão do contrato de trabalho

O empregador deverá encaminhar a proposta de redução 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.

Posteriormente, após a concordância do empregado, o empregador deve notificar o Ministério da Economia e o sindicato, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contados da data de sua celebração. A forma de comunicação das informações pelo empregador ao Ministério da Economia ainda será definida.

Por fim, cabe ressaltar que a suspensão não poderá extrapolar o prazo máximo de 60 dias.

X. Estabilidade gerada pela redução de jornada de trabalho e da remuneração do trabalhador ou pela suspensão do contrato de trabalho

Trata-se de garantia provisória no emprego durante o período de redução ou suspensão e, após o restabelecimento da jornada, por período equivalente ao da redução ou suspensão. Exemplo: redução ou suspensão de 2 meses, garante a estabilidade desses 2 meses, mais 2, totalizando quatro meses de estabilidade para o trabalhador.

A estabilidade é absoluta no período que o empregado teve o contrato suspenso ou com a redução de jornada e salário (período máximo de 90 dias). No período subsequente, há também a estabilidade, mas na modalidade relativa, uma vez que é possível o empregador demitir sem justa causa o empregado durante esse período (posterior ao prazo de suspensão ou redução), sendo obrigado a arcar um acréscimo indenizatório⁴ além das verbas rescisórias, com alterações referentes a cada faixa de porcentagem, conforme tabela abaixo colocada.

Para trabalhadores com redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%	50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego
Para trabalhadores com redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%	75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego
Para trabalhadores com redução de jornada e de salário igual ou superior a 70%	100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego

Vale lembrar que a tabela acima não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

⁴ Art. 10 (...)

§ 1º A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no caput sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I - cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

II - setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou

III - cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

XI. Conclusão

Diante de todo o cenário encontrado conclui-se que a Medida Provisória nº 936/2020 prevê uma alternativa para as empresas conseguirem manter seus caixas uma vez que permite a redução de jornadas e salários e a suspensão temporária de contratos de trabalhos.

Em contrapartida, visando minimizar os prejuízos financeiros que serão gerados aos trabalhadores, a MP estabelece o pagamento de um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Estamos à disposição para esclarecer quaisquer dúvidas pertinentes as questões expressas neste Informativo Jurídico.

Sócio: Cesar Brandão OAB/RJ 152.124

Consultor: Gilson Novo OAB/RJ 121579

Advogada: Amanda Pires OAB/RJ 221.310

Advogada: Milena Vieira OAB/RJ 210.924

[Facebook](#)

[LinkedIn](#)

[Instagram](#)