

# MP 936/2020

Suspensão do contrato de trabalho  
e redução proporcional de salário e  
jornadas — O que fazer?

## Introdução

Em edição extra do Diário Oficial da União do dia 01/04/2020, foi publicada a MP n.º 936/2020, a qual dispõe sobre medidas trabalhistas complementares, com o objetivo de manter o emprego e renda dos trabalhadores e das empresas.

Nessa perspectiva, esta cartilha objetiva analisar o ato normativo em referência, esclarecendo quais alternativas podem ser adotadas, bem como suas consequências jurídicas.

Assim, destaca-se que a MP n.º 936/2020 permite a adoção das seguintes medidas:

- (i) Redução proporcional de salários e jornadas;
- (ii) Suspensão do contrato de trabalho, susstando-se integralmente a prestação de serviços e o pagamento de salário;
- (iii) Pagamento, em favor do colaborador, de compensação financeira por parte governo, denominada de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Desde já se ressalta que esta cartilha não substitui a orientação especializada de um advogado, o qual poderá verificar as especificidades de cada empresa e avaliar a aplicação particularizada de cada uma dessas soluções — além, é claro, de outras disposições presentes na legislação trabalhista e reconhecidas pelo Poder Judiciário em face das características relacionadas ao negócio.

## Acordo Individual ou Acordo Coletivo?

De acordo com a MP n.º 936/2020, as medidas acima referidas podem ser implementadas por meio de acordo individual ou coletivo com trabalhadores: a) com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou b) titulares de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$ 12.202,12).

Aos demais trabalhadores, a MP n.º 936/2020 exige a realização de convenção ou acordo coletivo, ressalvada a hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário de 25%, que poderá ser pactuada por acordo individual.

Ocorre que se faz necessário alertar que a redução ou suspensão de salários por meio de acordo individual, muito embora haja previsão expressa na MP, é medida que pode vir a ser considerada inconstitucional.

Isso porque a Constituição Federal estabelece expressamente, em seu art. 7º, inciso VI, que só é possível reduzir salários por meio de convenção ou acordo coletivo. O Poder Judiciário trabalhista também tem posicionamento firme nesse sentido, de modo que o uso de acordo individual pode não oferecer a segurança jurídica necessária para a adoção dessas medidas, mesmo em um cenário excepcional.

Nesses termos, recomenda-se, quando possível, a pactuação de instrumentos coletivos para fazer uso das medidas previstas na MP n.º 936/2020. Caso o Sindicato da categoria profissional se recuse a negociar ou caso as partes envolvidas não consigam chegar em acordo, existem mecanismos jurídicos para superar essas dificuldades, seja na esfera judicial, seja na esfera extrajudicial.

Destaca-se, por fim, que a MP prevê que as convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, até o dia 11/04/2020

## Redução proporcional de salários e Jornadas

Uma das medidas previstas na MP n.º 936/2020 é a redução proporcional de jornadas de trabalho e de salários. Essa prática consiste em reduzir a jornada do colaborador, com a correspondente redução de salários na mesma proporção, respeitando-se, portanto, o salário-hora.

Essa redução pode ser operada durante o prazo máximo de 90 (noventa) dias, e pode ser pactuada tanto por meio de acordo individual como através de negociação coletiva, de maneira que cada uma das alternativas apresenta peculiaridades.

A celebração de acordo individual requer sejam cumpridos requisitos, tais quais:

- (i) Preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- (ii) Pactuação por escrito entre empregador e empregado com envio dos termos com 2 dias corridos de antecedência; e
- (iii) Fixação da redução de jornada de trabalho e de salário nos percentuais específicos de 25%, 50% ou 70%.

A MP n.º 936/2020 ainda estipula o prazo de dois dias corridos para o

restabelecimento da jornada de trabalho e do salário anteriormente pagos a contar (a) da cessação do estado de calamidade pública; (b) da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de redução; ou (c) da data de comunicação da decisão do empregador de antecipar o fim da redução.

Ainda, é válido mencionar que nas hipóteses de redução de jornada e de salários, eventual valor pago pelo empregador a título de ajuda compensatória mensal não integra as verbas salariais, tendo natureza indenizatória. Essa verba será melhor descrita em tópico próprio.

Por derradeiro, no que tange aos acordos individuais, cumpre salientar que estes devem ser comunicados pelos empregadores aos respectivos sindicatos laborais no prazo de até dez dias corridos, contados da data de sua celebração.

A medida proposta pode ser operada também por meio de negociações coletivas, que terão maior liberdade para fixar percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário para além dos previstos para os acordos individuais.

Contudo, o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda a ser pago pelo governo em favor do trabalhador poderá sofrer alterações a depender dos percentuais acordados, como no caso de a redução ser inferior a 25%, na qual não há previsão de pagamento do Benefício Emergencial.

Cumpre ressaltar, por fim, que a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário deverá resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais. Estes, por sua vez, estão dispostos na Lei que trata do direito de greve e sobre as necessidades

inadiáveis da comunidade (Lei n° 7.783, de 28 de junho de 1989) e a lei emergencial do coronavírus (Lei n° 13.979, de 6 de fevereiro de 2020).

Ao utilizar-se da redução de jornada de trabalho e de salários, os empregadores poderão manter seu quadro de funcionários pelo prazo determinado de 90 (noventa) dias, mesmo que sob regime reduzido de prestação de serviços. Os custos operacionais com mão-de-obra seriam, portanto, mitigados, o que conferiria maior saúde financeira para a empresa durante este período.

Diante desse panorama, caso se entenda por necessária a redução da jornada de trabalho e de salário, recomenda-se que esta seja operada através de instrumentos de negociação coletiva em detrimento dos acordos individuais. Isso se dá devido à fragilidade destes acordos em relação à segurança jurídica, conforme já exposto.

## Suspensão do contrato de trabalho

Além da redução proporcional de jornadas e salários, a MP n.º 936/2020 permite a suspensão temporária do contrato de trabalho, suspendendo a prestação de serviços e o pagamento de salário, com a posterior concessão de Benefício Emergencial em favor do colaborador.

Para estabelecer a suspensão, faz-se necessário pactuação de acordo individual ou coletivo escrito, o qual deverá ser encaminhado ao trabalhador com antecedência mínima de dois dias corridos (recomenda-se a adoção de instrumento coletivo, conforme já exposto). Destaca-se que a duração máxima da suspensão é de sessenta dias, período que poderá ser fracionado em até dois intervalos de trinta dias cada.

Durante o período de suspensão, o trabalhador fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, ficando autorizado o recolhimento de contribuição previdenciária na qualidade de segurado facultativo.

A suspensão do contrato cessará no prazo de dois dias corridos a contar: (a) da cessação do estado de calamidade pública; (b) da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de suspensão; ou (c) da data de comunicação da decisão do empregador de antecipar o fim da suspensão —, ou seja, nos mesmos termos da redução proporcional de salário e jornada.

Destaca-se que, caso o colaborador desenvolva qualquer atividade de trabalho durante o período de suspensão, inclusive mediante equipamentos que viabilizem teletrabalho, trabalho remoto ou à distância, esta restará descaracterizada, sujeita a empresa ao pagamento de todos os valores devidos em todo o período em favor do empregado, sem prejuízo de demais sanções legais ou contratuais.

Além disso, as empresas que tiverem auferido receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) no ano-calendário de 2019 somente poderão fazer uso da suspensão mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período. Essa ajuda compensatória observará disposições expostas em tópico próprio.

Por fim, impende ressaltar que a redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho podem ser utilizadas sucessivamente. Entretanto, a duração máxima dessas medidas, vistas conjuntamente, não pode ultrapassar noventa dias.

## Ajuda compensatória mensal (ajuda de custo)

Com o intuito de compensar prejuízos advindos da adoção das medidas aludidas, além da previsão do “Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda”, a MP n.º 936/2020 incentiva a concessão de auxílio direto ao trabalhador por parte da empresa durante o período de redução de jornada e de salários ou de suspensão temporária do contrato de trabalho. Esse auxílio foi denominado “ajuda compensatória mensal”.

Para além do permissivo quanto a essa ajuda compensatória mensal, autoriza-se seu acúmulo com o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego, contribuindo para a manutenção de um nível maior de renda dos empregados.

O pagamento desse auxílio não é, em regra, obrigatório. A exceção são as empresas que tiverem auferido receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) no ano-calendário de 2019 e façam uso da suspensão do contrato de trabalho já discutida. Para essas empresas, a suspensão do contrato de trabalho somente poderá acontecer mediante o pagamento de uma ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, ao longo de todo o período de suspensão.

Para todos os efeitos, importa salientar que a ajuda de custo não integrará a base de cálculo do imposto de renda retido na fonte, da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado, bem como da contribuição previdenciária, de demais tributos incidentes sobre a folha de salários e do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).



Por fim, salienta-se que, além de ter seu valor previamente definido no acordo individual ou na negociação coletiva, por ter natureza indenizatória, a ajuda compensatória não integra as verbas salariais devidas ao empregado que labora em regime de redução proporcional de jornada e de salário.

## **Benefício emergencial de preservação do emprego e da renda**

Como compensação em face das medidas supra referidas, a MP n.º 936/2020 criou o chamado “Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda”, a ser pago pelo governo federal aos trabalhadores caso a empresa entenda por adotar a redução proporcional de jornada e salário ou a suspensão do contrato de trabalho.

Esse benefício será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, cessando a partir do retorno à normalidade.

O benefício não será concedido caso o trabalhador:

- (i) Esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo;
- (ii) Esteja recebendo benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, exceto pensão por morte ou auxílio-acidente;
- (iii) Esteja percebendo seguro-desemprego, em qualquer de suas

modalidades; ou

(iv) Esteja recebendo bolsa de qualificação profissional custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Observe-se que entre esses requisitos não se encontram: a) o cumprimento de qualquer período aquisitivo; b) tempo de vínculo empregatício; e c) número de salários recebidos pelo trabalhador. Ou seja, não constituem qualquer óbice para a percepção do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Além disso, a empresa precisará comunicar a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho ao Ministério da Economia no prazo de até 10 (dez) dias, sob pena de responsabilizar-se pela continuidade do pagamento do salário regular do colaborador, inclusive encargos sociais. O procedimento necessário para essa comunicação será regulamentado por ato do Ministério da Economia.

O benefício terá como base de cálculo o valor do seguro-desemprego a que o trabalhador fizer jus, que hoje compreende os valores de R\$ 1.045 (mil e quarenta e cinco reais) até R\$ 1.813,03 (mil oitocentos e treze reais e três centavos), a depender de alguns requisitos. O valor monetário será calculado da seguinte forma:

- (i) Na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, o percentual da redução incidirá sobre o valor do seguro-desemprego a que o trabalhador fizer jus;
- (ii) Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho o benefício consistirá, em regra, em 100% do valor do seguro-desemprego a que o trabalhador fizer jus;

(iii) Também na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho e caso a empresa tiver auferido receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) no ano-calendário de 2019, o valor será de 70% do seguro-desemprego a que o trabalhador fizer jus.

Caso a redução de jornada de trabalho e de salário for firmada através de acordo coletivo, o valor a ser pago a título de Benefício Emergencial será apurado sobre a base de cálculo nos seguintes termos:

- (i) de 25% para reduções iguais ou superiores a 25% e inferiores a 50%;
- (ii) de 50% para reduções iguais ou superiores a 50% e inferiores a 70%; e
- (iii) de 70% para reduções superiores a 70%

Esse valor será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho pactuada pelas partes.

Observe-se que, ao contrário do que tem sido divulgado na mídia, não há garantia de que o valor do benefício cobrirá a integralidade do valor da redução salarial.

Observe-se, ainda, que o benefício em referência poderá ser acumulado com o pagamento, por parte do empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho. Essa ajuda compensatória mensal pode ser paga voluntariamente ou de forma

obrigatória, a depender da renda bruta da empresa, conforme já exposto. Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo.

Por fim, o trabalhador com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo.

## Estabilidade provisória

A MP n.º 936/2020 estabelece que os trabalhadores sujeitos à redução proporcional de salários e jornadas ou à suspensão do contrato de trabalho fazem jus à garantia provisória no emprego.

Isso significa que não será permitida sua dispensa sem justa causa. É permitido, porém, eventual pedido de demissão, ou dispensa por justa causa em razão de falta grave.

Essa estabilidade subsistirá durante o período da redução proporcional de salários e jornadas ou suspensão do contrato de trabalho e, ainda, durante período equivalente após o fim dessas medidas excepcionais. Ou seja: caso haja suspensão do contrato de trabalho por 30 (trinta) dias, por exemplo, a estabilidade durará 60 (sessenta), iniciando-se na data do afastamento.

Caso ocorra dispensa sem justa causa, a empresa deverá pagar ao trabalhador, além das verbas rescisórias regulares, indenização adicional baseada no salário que o trabalhador teria direito ao longo de todo o período da estabilidade, a depender da medida excepcional utilizada.

Constata-se, assim, que muito embora a norma mencione a estabilidade

provisória, não há, a princípio, direito à reintegração do trabalhador dispensado indevidamente, pois a MP n.º 936/2020 prevê o pagamento de indenização suplementar.

Impende ressaltar, por fim, na hipótese de dispensa por justa causa, faz-se necessário um acervo probatório relativo à falta grave que possa ser demonstrado em juízo, para reduzir as chances de reversão da modalidade de dispensa em eventual judicialização por parte do trabalhador.

Lembrando sempre que a justa causa do empregado é um ônus probatório do empregador, que deverá, antes de intentar a medida, fundar-se em provas robustas e inequívocas quanto: i) ao aspecto objetivo (tipicidade da conduta e gravidade do ato praticado pelo empregado); ii) ao aspecto subjetivo (autoria e culpa comprovadas do empregado); e iii) ao aspecto circunstancial (nexo causal entre a conduta do empregado e a consequência, proporcionalidade entre a falta e a punição, ausência de perdão tácito e imediaticidade e singularidade da punição). Não havendo essas provas, o risco de eventual reversão judicial da justa causa é grande.

## Conclusão

Diante de tudo que foi discutido, conclui-se pela necessidade de aplicação cautelosa das alternativas presentes na MP n.º 936/2020. Muito embora a suspensão do contrato de trabalho e a redução proporcional de jornada e salário sejam medidas que possam contribuir para a preservação da empresa, é preciso operacionalizar essas soluções com cuidado, para que eventual economia imediata não se transforme em prejuízo futuro a partir de uma condenação judicial. Por isso, é necessário fazer uso dessas medidas com a assessoria de um profissional especializado, o qual poderá examinar as particularidades de cada empresa.

Brasília, 6 de abril de 2020.

**MALTA ADVOGADOS**



[contato@maltaadvogados.com](mailto:contato@maltaadvogados.com)

[maltaadvogados.com](http://maltaadvogados.com)

+55 61 30336600

SHN QD. 1 BL. A Salas 221-224

Le Quartier Hotel & Bureau

Brasília - DF