

MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E SALÁRIO SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

ANOTAÇÕES IMPORTANTES NA ÁREA TRABALHISTA¹

Aspectos gerais

1. A MP-936 tem o declarado objetivo de preservar os empregos e garantir a continuidade das atividades das empresas durante o estado de calamidade pública motivado pela pandemia do COVID-19, que, à luz do Decreto Legislativo nº 6/2020, deverá perdurar até 31/12/2020.

As disposições nela contidas são emergenciais e temporárias, de modo que as relações jurídicas estabelecidas durante essa situação excepcional também terão vigência limitada. Isso significa que os contratos de trabalho mantidos entre as empresas e seus empregados preservam todas as condições neles previstas e os direitos adquiridos dos empregados e dos empregadores, os quais voltarão a ser observados tão logo recuperada a situação de normalidade social.

Deveremos vislumbrar as medidas instituídas em conformidade com a MP-936 como integrantes de uma relação jurídica temporariamente sobreposta ao contrato de trabalho: cessadas as razões determinantes de sua vigência, o estado de calamidade pública, essa relação provisória desaparecerá e o contrato de trabalho que estava a ela subjacente emergirá com toda a sua capacidade executiva.

2. A MP-936 desconsidera as ressalvas constitucionais acerca da redução salarial, pautadas pelo princípio da irredutibilidade, somente passível de flexibilização por negociação coletiva (art. 7º, VI, CF), razão pela qual já é objeto de arguição de inconstitucionalidade diretamente perante o STF (ADI 6363) e certamente também será suscitada incidentalmente em demandas individuais perante a Justiça do Trabalho.

A referida ADI teve provimento liminar do Ministro Relator Ricardo Lewandowsky na qual estabelecido que *“[os] acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho [...] deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração”, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes.* Em embargos de declaração acerca da mesma posição, ficou resguardada a imediata eficácia dos acordos individuais, sem prejuízo da posterior deflagração de negociação coletiva pelo sindicato.

Contudo, em sessão realizada nas datas de 16 e 17/04/2020, o Pleno do STF não referendou a orientação adotada monocraticamente pelo Ministro Relator. Dessa sorte, a chancela sindical não constitui condição de eficácia das negociações individuais na MP 936, inclusive para redução salarial. O argumento dominante no voto da maioria dos Ministros foi a notória excepcionalidade do momento atual e a urgência das condições determinantes da edição da MP. Ponha-se em destaque que o STF limitou-se a apreciar a liminar concedida e deverá voltar ao exame da matéria, nada indicando, contudo, que a orientação prevalente (7 votos contra 3) venha

1 **Atualizadas até 14/04/2020**



a sofrer reversão quando do julgamento definitivo.

Ressalve-se que a MP-936 deverá ser submetida à discussão do Congresso Nacional no prazo de 120 dias a contar da sua vigência (01/04/2020), sob pena de em tal não ocorrendo, perder vigência. Contudo, em caso de tal ocorrer, a MP-936 continuará vigendo até 29/07/2020 e nesse respectivo período continuará a dar suporte legal aos acordos individuais ou coletivos de redução de jornada e salários e de suspensão do contrato de trabalho, desde que o estado de calamidade pública continue vigente até aquela data.

Em eventuais questionamentos em ações trabalhistas, virá certamente à tona discussão em torno da força maior, instituto que os romanos definiam como “a força que fraqueza humana não pode resistir”.

A lembrar apenas que estamos no campo do direito do trabalho e a respeito da força maior a CLT, em seu art. 503, consagra tratamento mais restritivo do que o direito comum.

3. A MP-936 institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (**COVID-19**). Os propósitos do Governo estão explicitados no art. 2º e sustentam-se em três institutos:

a) **Benefício emergencial de preservação do emprego e renda**, através do qual o Governo proverá a suplementação dos ganhos dos empregados quando celebrarem, diretamente com o empregador ou através de seu sindicato, medidas de redução da jornada com proporcional redução do salário ou suspensão temporária dos contratos de trabalho.

b) **Redução proporcional de jornada e salários**, através do qual acordo individual entre empregado e empregador ou mediante negociação coletiva, negocia-se a redução da jornada de trabalho com a proporcional redução dos salários, espécie que não é nova na legislação brasileira, porquanto já prevista no art. 503 CLT, embora questionável a sua recepção pela Constituição de 1988 que apenas admite flexibilização da irredutibilidade salarial em negociação coletiva (art. 7º, VI), e na Lei 4.923/65, na qual admitida a redução até o limite de 25% de jornada e de salários em negociação coletiva em face de conjuntura econômica que assim o justifique. A MP-936 amplia as faixas de redução salarial e traz a novidade da complementação da renda dos empregados mediante o benefício emergencial bancado pelo Governo.

d) **Suspensão temporária do contrato de trabalho**, medida também já cogitada pelo legislador no art. 476-A da CLT, agora com a novidade do provimento da renda do empregado, ainda que parcialmente, pelo benefício emergencial.

4. As medidas objeto da MP-936 tem aplicação restrita às empresas privadas (art. 3º, p. único), estando à margem das suas disposições as empresas públicas, as sociedades de economia mista e o próprio Estado quando mantém servidores submetidos ao regime celetista. Entre as empresa privadas **não se incluem as dedicadas à atividades essenciais, definidas na Lei 7783/89 (Lei de Greve)**² e na Lei 13979/2020,

² São essenciais as seguintes atividades: tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; assistência médica e hospitalar; distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; funerários; transporte coletivo; captação e tratamento de esgoto e lixo; telecomunicações; guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; processamento de dados ligados a serviços essenciais; controle de tráfego aéreo e navegação aérea; compensação bancária; atividades médico-periciais



tendo em vista que nesse campo a atividade econômica **não está afetada e não há solução de continuidade na atividade empresarial. (art. 13)**

5. Nossas anotações tem o intuito de clarear a compreensão da MP-936, cujo texto confuso e assistemático dificulta a aplicação das medidas nele contempladas, razão pela qual compilamos seus diversos artigos de modo a permitir a identificação de suas disposições referentes a cada um dos institutos (benefício emergencial, redução de jornada e de salários e suspensão temporária do contrato de trabalho), das formas de negociação (individual ou coletiva) e da garantia de emprego, razão pela qual os artigos a seguir destacados não estão na ordem cronológica da MP, mas na ordem pertinente a cada instituto. Também fizemos algumas adaptações do texto da lei, sem interferir no seu conteúdo, com o fim de adequar as suas disposições a cada um dos institutos, com a competente observação.

As anotações serão introduzidas no texto legal em relação às questões que, a nosso sentir, poderão ensejar dúvidas.

6. Abstemo-nos da crítica aos critérios da MP-936 (e seriam muitas) que certamente terá assento no campo acadêmico, nos tribunais do trabalho e no STF, e limitamo-nos ao seu texto literal, tendo em vista que as presentes anotações tem o fim precípua de instrumentalizar as medidas contempladas na MP a qual, vindo a ser votada a respectiva Lei de Conversão ainda em tempo hábil à sua aplicação no curso desse tempo de exceção, certamente será objeto de crivo rigoroso do Congresso Nacional.

Para esse fim, desdobraremos nossas anotações em títulos específicos a cada instituto, a saber:

- 6.1 Quanto ao benefício emergencial da preservação do emprego e renda
- 6.2 Quanto à redução proporcional de jornada de trabalho e de salários
- 6.3 Quanto à suspensão temporária do contrato de trabalho
- 6.4 Quanto à possibilidade de acordos sucessivos
- 6.5 Quanto à ajuda compensatória paga pelo empregador
- 6.6 Quanto à forma de negociação (individual ou coletiva)
- 6.7 Quanto à garantia de emprego

6.1 QUANTO AO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE COMPLEMENTAÇÃO DO EMPREGO E RENDA (entre parênteses a indicação dos artigos da MP-936)

(Art.5º) Fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses:

- I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e
- II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União.

§ 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de

relacionadas com o regime geral de previdência social e a assistência social; atividades médico-periciais relacionadas com a caracterização do impedimento físico, mental, intelectual ou sensorial da pessoa com deficiência, por meio da integração de equipes multiprofissionais e interdisciplinares, para fins de reconhecimento de direitos previstos em lei; outras prestações médico-periciais da carreira de Perito Médico Federal indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. (Lei 7783/89).



trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, observadas as seguintes disposições:

I - o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo;

II - a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I; e

III - o Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 3º Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo previsto no inciso I do § 2º:

I - ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada;

II - a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será fixada **na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado;** e

III - a primeira parcela, observado o disposto no inciso II, será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada.

§ 4º Ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de:

I - transmissão das informações e comunicações pelo empregador; e

II - concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

§ 5º O recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no momento de eventual dispensa.

§ 6º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia.

§ 7º Serão inscritos em dívida ativa da União os créditos constituídos em decorrência de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago indevidamente ou além do devido, hipótese em que se aplica o disposto na Lei nº 6.830, de 22 de setembro de 1980, para a execução judicial.

II - a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, **desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I; e**

III - o Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 3º Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo previsto no inciso I do § 2º:

I - ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada;

II - a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da



Renda será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e

III - a primeira parcela, observado o disposto no inciso II, será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada.

§ 4º Ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de:

I - transmissão das informações e comunicações pelo empregador; e

II - concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

NOTA 1: É importante que o empregador observe o prazo de dez dias para fazer a comunicação, **sob pena de responder pelo pagamento integral dos salários até que a comunicação seja feita.** A ausência de comunicação no prazo **não invalida o acordo, mas posterga a sua eficácia até que a mesma venha a ser feita.** O Ministério da Economia já abriu o canal competente para a devida comunicação no site <https://sd.maisemprego.mte.gov.br/sdweb/validador/validadorReqEmergencial.html>

§ 5º O recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no momento de eventual dispensa.

§ 6º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia.

§ 7º Serão inscritos em dívida ativa da União os créditos constituídos em decorrência de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago indevidamente ou além do devido, hipótese em que se aplica o disposto na Lei nº 6.830, de 22 de setembro de 1980, para a execução judicial.

(Art. 6º) O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como **base de cálculo** o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições:

I – nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução; e II – na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:

a) equivalente a cem por cento do valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese do caput do art. 8º.

b) equivalente a setenta por cento do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 5º do art. 8º.

§ 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente do:

I - cumprimento de qualquer período aquisitivo;

II - tempo de vínculo empregatício; e

III - número de salários recebidos.

§ 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja:

I - ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou

II - em gozo:

a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo



único do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;

b) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e

c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

§ 3º 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, observado o valor previsto no **caput** do art. 18 e a condição prevista no § 3º do art. 18, se houver vínculo na modalidade de contrato intermitente, nos termos do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

NOTA 2. Vislumbramos impossibilidade material de redução de jornadas e de salário nos contratos intermitentes, tendo em vista a ausência de comutatividade nas prestações. Não antevemos obstáculo à suspensão do contrato de trabalho dessa modalidade, tendo em vista que o benefício emergencial bancado pelo Governo será pautado pelos critérios do benefício do seguro desemprego.

§ 4º Nos casos em que o cálculo do benefício emergencial resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

NOTA 3. A “base de cálculo” a que se refere o art. 6º é para fins da fixação do benefício emergencial e diz respeito ao valor da prestação mensal do seguro-desemprego ao qual o empregado faria jus na época da celebração do acordo, segundo os critérios da Previdência Social.

6.2 QUANTO À REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E SALÁRIO

(Art. 7º) Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a **redução proporcional da jornada de trabalho e de salário** de seus empregados, **por até noventa dias**, observados os seguintes requisitos:

I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;

NOTA 4. O que será reduzido é a **quantidade de salário** correspondente à quantidade de jornada e não o valor real da unidade salarial. Por “salário” compreende-se tudo o que o empregador paga ao empregado em contraprestação do trabalho: salário básico, comissões, adicionais salariais (de insalubridade, periculosidade, tempo de serviço), gratificações habitualmente pagas (ex.- gratificação de função). O empregado não perde salário na sua substância, mas na sua quantidade. Será necessário adotar o princípio da razoabilidade frente aos salários *in natura*, que pela sua natureza não comportam “redução” (habitação, alimentação) e à gorjeta, especialmente a compulsória (cobrada na nota fiscal do cliente do empregador), salário atípico porque paga por terceiro.

II - pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e

III - redução da jornada de trabalho e de salário, **exclusivamente, nos seguintes percentuais:**



- a) vinte e cinco por cento;
- b) cinquenta por cento; ou
- c) setenta por cento.

NOTA 5. Não vemos como submeter empregados não sujeitos ao regime de duração do trabalho (liberados do registro de horário - art. 62, I, II e III, da CLT), a acordo de redução de jornada e salário, pela elemental razão de que tais empregados não estão sujeitos a jornadas predeterminadas. Se o empregado não está obrigado a cumprir horários nem suscetível de respectivo controle, pelas mesmas razões pelas quais não faz jus a horas extraordinárias, não há parâmetros objetivos para balizar reduções percentuais de jornada e, proporcionalmente, de salário. Quanto aos percentuais de redução, se o acordo de redução for individual (entre empregado e empregador) não há espaço para alteração dos previstos na lei.

Parágrafo único. A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contados:

- I - da cessação do estado de calamidade pública;
- II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou
- III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

NOTA 6. As causas determinantes da cessação do acordo tem ordem de precedência, ainda que previsto prazo de vigência acordado pelas partes acordantes: se cessado o estado de calamidade pública (hipótese do inciso I), estará extinto imediatamente o acordo, ainda que esteja em curso o prazo estabelecido (inciso II). Ademais, o acordo manter-se-á em vigência enquanto o empregador quiser porque, a qualquer tempo, ainda que mantido o estado de calamidade pública ou em curso o prazo estabelecido no acordo, o empregador poderá antecipar o seu término, mediante simples comunicação ao empregado (inciso III). Em suma: o acordo somente será extinto pelo decurso do prazo acordado se perdurar o estado de calamidade pública, ou o empregador não tiver antecipado sua extinção.

(Art.6º, inciso I - MP) transcrição parcial O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (...)

I - na hipótese de **redução de jornada de trabalho e de salário**, será calculado aplicando-se sobre a **base de cálculo** o percentual da redução.

NOTA 7. A “base de cálculo” de que trata este inciso I é a base sobre a qual será calculado o benefício pago pelo Governo (o que o empregado receberia a título de seguro desemprego). Assim, se a redução salarial for de 25%, o Governo alcançará ao empregado 25% do que este receberia de seguro desemprego para complementar a renda (o empregador pagará 75% do salário ao empregado e o Governo complementarará o ganho mensal do empregado em 25% do seguro desemprego a que este empregado faria jus).

6.3 QUANTO À SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

(Art. 8º) Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, **pelo prazo máximo de sessenta dias**, que poderá ser fracionado em até **dois períodos de trinta dias**.



NOTA 8. O acordo individual de suspensão temporária do contrato de trabalho poderá prever, num único instrumento, dois períodos descontínuos de trinta dias. Como a MP cogita de *prazo máximo*, nada impede que o acordo preveja prazo de vigência inferior. Da mesma forma, a lei, ao dizer que os períodos poderão ser fixados “em até” trinta dias, abre espaço para negociação quanto ao respectivo número, desde que respeitado o prazo total estabelecido no acordo. Exemplos: prazo de 40 dias, divididos respectivamente em dois períodos de 20 dias, ou em um período de 30 dias e outro de 10 dias, ou em um período de 15 dias e outro de 25 dias, etc. O acordo será instrumentalizado em um só documento, com previsão do prazo total e dos prazos fracionados e as respectivas datas de início e término.

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, **que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.**

§ 2º Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:

I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados;

NOTA 9. Contrato suspenso **não tem trabalho nem salário.** Assim, quando a MP se refere a “todos os benefícios concedidos pelo empregador”, não está a se referir a salários, mas a outras prestações entregues pelo empregador, sem natureza salarial: planos de saúde, mensalidades escolares, assistência médica, previdência privada, *ticket alimentação*, etc. O vale transporte deixará de ser antecipado ao empregado porque destinado exclusivamente ao custeio do deslocamento para o trabalho e seu retorno. Suspenso o contrato de trabalho, o fato gerador do benefício deixa de existir. Não confundir “vale-transporte” disciplinado na Lei 7418/85 com o transporte fornecido pelo empregador como instrumento de trabalho ou como utilidade salarial (salário *in natura*). No primeiro caso (instrumento de trabalho), cessado o trabalho cessa a condição determinante do transporte. No segundo, integra-se no salário e, como tal, é alcançado pela suspensão do contrato de trabalho.

II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

NOTA 10. Quem fará a contribuição previdenciária na condição de segurado facultativo será o empregado. Não vemos empecilho legal para que o empregador, em ato de liberalidade, subsidie essa contribuição, alcançando-lhe o valor correspondente contra recibo específico.

§ 3º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:

I - da cessação do estado de calamidade pública;

II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou

III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

NOTA 11. Valem as mesmas observações já destacadas em relação ao art. 7º, p. único (redução salarial). As causas determinantes da cessação do acordo tem ordem de precedência, ainda que previsto prazo de vigência pelas partes acordantes: se cessado o estado de calamidade pública (hipótese do inciso I), extingue-se o acordo, ainda que esteja em curso o prazo estabelecido (inciso II), além de, a qualquer tempo, ainda no curso do prazo estabelecido no acordo, o empregador poder antecipar o seu término, mediante simples comunicação ao em-



pregado (inciso III). Em suma: o acordo somente será extinto pelo decurso do prazo acordado se antes do termo final deste não tenha cessado o estado de calamidade pública, nem tenha o empregador antecipado sua extinção. **Importa, no caso de suspensão do contrato de trabalho a observação de que, caso o acordo tenha previsto prazo fracionado em dois períodos, vindo a cessar o estado de calamidade pública ainda no curso do primeiro período, o segundo período ainda não iniciado torna-se insubsistente.**

§ 4º 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:

- I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
- II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e
- III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

NOTA 12. A suspensão temporária do contrato de trabalho aplica-se a empregado *com atividades exclusivamente presenciais*. Se o empregado já trabalha à distância ou se, por força do isolamento social tiver seu trabalho adaptado para o regime *home office*, o empregador está a se beneficiar da força de trabalho e não há espaço para acordo de suspensão do contrato de trabalho.

§ 5º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), **somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, observado o disposto no caput no art. 9º.**

NOTA 13. Este parágrafo tem que ser compreendido juntamente com o disposto no art. 9º (vide **Título 6.5**), que trata especificamente da *ajuda compensatória* paga pelo empregador durante o período de suspensão, **destituída de natureza salarial**. Contudo, embora a instituição da referida *ajuda* esteja, em princípio, na esfera da autonomia privada das partes acordantes, caso o empregador personifique empresa com faturamento bruto anual superior a R\$ 4.800.000,00³, estará obrigado a pagá-la à razão de 30% do valor do salário (assim entendido como a soma de todas as prestações salariais suspensas) durante todo o período ou períodos em que perdurar a suspensão do contrato. Neste caso, o benefício emergencial bancado pelo Governo não será de 100% do valor do seguro desemprego, mas de apenas 70%.

6.4 QUANTO À POSSIBILIDADE DE ACORDOS SUCESSIVOS

3 Fica claro o critério do legislador, ao adotar o faturamento bruto anual superior a R\$ 4.800.000,00 para obrigar o empregador a alcançar, ao seu empregado com contrato suspenso, ajuda compensatória de 30% do salário e, neste caso, garantir o benefício emergencial bancado pelo Governo. Grosso modo, empresas nesse nível de faturamento são consideradas de porte médio, enquanto empresas definidas como “grandes” situam-se no patamar superior a R\$ 10.000.000,00. Claro, então, que para efeitos de pagamento do benefício emergencial, o legislador dele cogitou à razão de 100% do seguro desemprego apenas para micro e pequenas empresas. Empresas de médio porte ou superior, terão de arcar com ajuda compensatória de 30% dos salários suspensos, enquanto o Governo assegura apenas 70% do seguro desemprego.



(Art. 16) O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, **não poderá ser superior a noventa dias**, respeitado o prazo máximo de que trata o art. 8º.

NOTA 14. O art. 16 trata do prazo de 90 dias quando houver sucessão de um acordo de redução de jornada e salário e um acordo de suspensão do contrato de trabalho, mas determina que se observe o art. 8º que trata apenas da suspensão. Essa possibilidade de sucessão de dois acordos distintos está clara no artigo quando ressalva “ainda que sucessivos”. A MP trata de prazos distintos num e noutro acordo isoladamente e não sucessivos (para a redução, 90 dias; para a suspensão, 60 dias). Contudo se, ao final do acordo de redução, o empregador e o empregado optarem por um acordo de suspensão, a soma de ambos os prazos não poderá exceder de 90 dias. Se o acordo de redução já foi celebrado com vigência máxima (90 dias), não poderá ser sucedido por um acordo de suspensão porque já esgotado o prazo máximo. Se o acordo de redução foi projetado em prazo de 60 dias, o acordo de suspensão que o suceder não poderá exceder de 30 dias (total de 90 dias). A recíproca também é verdadeira: se for celebrado primeiro um acordo de suspensão no prazo máximo de 60 dias (art. 8º), eventual acordo de redução que a ele suceder não poderá exceder de 30 dias. Em termos práticos, até para que a empresa e seus empregados possam projetar suas vidas com tranquilidade nesse momento excepcional, o mais indicado é celebrar o acordo de redução no seu prazo máximo (90 dias). Sobrevindo a cessação do estado de calamidade pública antes desse prazo de 90 dias, o acordo terá sua vigência extinta automaticamente ou, a qualquer momento, o empregador poderá antecipar o término da vigência do acordo. Se a opção for por um acordo de suspensão, ao cabo dos respectivos 60 dias de vigência máxima, caso não ocorrido o levantamento do estado de calamidade pública, empregador e empregado poderão ainda celebrar um acordo de redução, com prazo de 30 dias. Poderemos cogitar, ainda, de dois acordos sucessivos da mesma natureza (dois de redução ou dois de suspensão), desde que nenhum deles já tenha sido celebrado em seu respectivo prazo máximo: dois acordos de redução terão de observar o total somado de 90 dias. Quanto ao acordo de suspensão, a lei já cogita de dois períodos, observado o prazo máximo de 60 dias, mas esse acordo poderá ainda ser sucedido por um acordo de suspensão de 30 dias (total: 90 dias). Em suma: dois acordos sucessivos, um de redução, outro de suspensão, deverão observar o prazo máximo das somas em 90 dias; dois acordos sucessivos da mesma natureza deverão observar a soma total de 90 dias, se forem de redução, ou de 60 dias se forem de suspensão.

6.5 QUANTO À AJUDA COMPENSATÓRIA PAGA PELO EMPREGADOR

(Art. 9º) O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de **ajuda compensatória mensal**, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória.

§ 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o **caput**:

I - deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;

II - terá natureza indenizatória;



III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V - não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e

VI - poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

§ 2º Na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória prevista no **caput** não integrará o salário devido pelo empregador e observará o disposto no § 1º.

NOTA 15. A ajuda compensatória de que trata o art. 9º poderá ser objeto de negociação tanto nos casos de redução do salário como de suspensão do contrato, salvo no caso de suspensão em que a empresa possui faturamento bruto superior a R\$ 4.800.000,00, hipótese em que será obrigatória e previamente tarifada em 30% do valor dos salários.⁴ Neste caso específico, o benefício emergencial a ser pago ao empregado corresponderá a 70% do seguro desemprego. Nas empresas com faturamento igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00, o empregador poderá favorecer seu empregado, quer em face da redução proporcional da jornada e dos salários, quer da suspensão do contrato, com uma ajuda definida como compensatória, de natureza indenizatória, portanto insuscetível de gerar quaisquer encargos sociais. A ajuda compensatória paga pelo empregador não constitui empecilho à percepção do benefício emergencial pelo Governo.

6.6 QUANTO À FORMA DE NEGOCIAÇÃO (INDIVIDUAL OU COLETIVA)

(Art. 11). As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória **podem ser celebradas por meio de negociação coletiva**, observado o disposto no art. 7º, no art. 8º e no § 1º deste artigo.

§ 1º A convenção ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos previstos no inciso III do **caput** do art. 7º.




NOTA 16. Em caso de opção pela negociação coletiva, quer para reduzir jornada e salário, quer para suspender o contrato de trabalho, deverão ser observados os prazos de vigência nos respectivos estatutos normativos (90 dias em caso de redução, 60 dias em caso de suspensão permitido o desdobramento em dois períodos). Também deverá ser preservado o valor do salário-hora. Tal observância está expressa no artigo quando dispõe “observado o disposto no art. 7º e no art. 8º”. Contudo, no plano das relações coletivas será permitido flexibilizar os

4 Ver observação na NR 3



Av. Borges de Medeiros, 659 • 4º andar • Porto Alegre • RS

(51) 3226 5699 • (51) 3226 5721 • (51) 3224 3334 ✉ contato@dorfmanncamino.com.br

www.dorfmanncamino.com.br  Dorfmann Camino  dorfmannecamino  dorfmann-camino

percentuais de redução de jornada e salário previstos no art. 7º (25%, 50% e 70%). Um acordo coletivo poderá estabelecer, p.ex., percentual de 30% de redução para jornada e para salário).

§ 2º Na hipótese de que trata o § 1º, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda de que trata os art. 5º e art. 6º será devido nos seguintes termos:

I - sem percepção do Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a vinte e cinco por cento;

II - de vinte e cinco por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

III - de cinquenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e

IV - de setenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário superior a setenta por cento.

NOTA 17. Vindo o acordo coletivo a estabelecer percentuais diversos para a redução de jornada e salário, o benefício emergencial bancado pelo Governo **não será devido em caso de redução inferior a 25%**. Neste caso, o empregado não terá complementação de renda e suportará a perda salarial respectiva de forma integral. Nos acordos ou convenções coletivas em que a redução negociada seja igual ou superior a 25%, o benefício emergencial será calculado por faixas (25% do seguro desemprego para reduções entre 25% e inferiores a 50%; 50% nos casos de reduções entre 50% e inferiores a 70%; 70% nos casos de redução negociada superior a 70%. Há claro lapso na lei porque cogita de benefício de 50% para reduções inferiores a 70% e de 70% para reduções superiores a 70%, quando deveria dizer reduções de 70% ou superiores a este percentual. Contudo, interpretação razoável e à luz do sistema estabelecido na MP-936, levará a concluir que quando a redução salarial for de exatos 70% o benefício também será de 70% do seguro desemprego.

§ 3º As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de dez dias corridos, contado da data de publicação desta Medida Provisória.

NOTA 18. Estando em vigência acordo ou convenção coletiva de trabalho, as partes convenientes poderão negociar aditamento para incluir, emergencialmente, o regramento da redução ou da suspensão. Como a lei é clara ao dizer que os estatutos normativos “poderão”, nada impede que na vigência desses mesmos estatutos, as partes optem por celebrar convenção acordo coletivos específicos, apenas para a regulamentação das espécies contempladas nesta MP, sem prejuízo das normas coletivas vigentes.

§ 4º Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Medida Provisória, **deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.**

NOTA 19. A MP-936 dispõe que, quando celebrados acordos individuais para redução de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho, os empregadores deverão comunicar a celebração ao sindicato da categoria profissional de seus empregados no prazo de até dez dias, contados da data em que feito o acordo. **Cassada a liminar concedida na ADI 6363, deve-se entender que essa comunicação apenas tem o fim de dar ciência da celebração do acordo para possibilitar a fiscalização pela entidade sindical da regularidade do cumprimento dos acordos.** A comunicação ao sindicato, contudo, ainda que sem habilitar o sindi-



cato a interferir na negociação entre o empregado e o empregador, é de caráter imperativo (os acordos **deverão ser comunicados...**) e poderá ser entendida como condição de validade da negociação.

(Art. 12). As medidas de que trata o art. 3º [leia-se: redução de salário e proporcional redução de jornada e suspensão temporária do contrato de trabalho] serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados:

I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou

II - portadores 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.

NOTA 20. Diante do que objetivamente dispõe a MP-936, sem adentrar ao mérito altamente questionável de tal critério que certamente será um dos pontos mais debatidos no Congresso Nacional e suscitados em reclamações trabalhistas, empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (inciso I) e empregados que tenham curso superior e salário igual ou superior a duas vezes R\$ 6.101,08, maior benefício da Previdência Social (inciso II), poderão ter reduzidas suas jornadas de trabalho ou suspensos seus contratos (*medidas de que trata o art. 3º*) **por acordo individual ou por negociação coletiva**. No primeiro caso (salários até R\$ 3.135,00) o único requisito é o salário mensal. No segundo caso, há **dois pressupostos** que autorizam, segundo a MP-936, a negociação individual: **1.** o empregado deverá ser portador de diploma de curso superior **e** **2.** ter salário mensal equivalente ao dobro do maior benefício previdenciário (atualmente, R\$ 12.202,16). **A formação superior é requisito autorizador à negociação individual, ao lado de salário igual ou superior a R\$ 12.202,16.** Empregado **sem curso superior** que vença salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,16 **não se enquadra no permissivo do acordo individual**, por maior que seja o salário percebido.

Parágrafo único. Para os empregados não enquadrados no **caput** [leia-se nos incisos I e II), 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.

NOTA 21. Há claro equívoco no artigo quando se refere aos *empregados não enquadrados no caput*, quando em verdade os empregados cogitados pelo legislador são os identificados nos incisos I (com salários até R\$ 3.135,00) e II (portadores de curso superior e com salários iguais ou superiores a R\$ 12.202,16). Da dicção do referido parágrafo, conclui-se que: a) empregados com salário superior a R\$ 3.135,00, ainda que com salário igual ou superior a R\$ 12.202,16, mas **sem formação superior**, somente poderão ter redução de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho negociada coletivamente; b) se a redução de jornada e salário for de 25%, independentemente de salário ou nível de formação, é admitido o acordo individual.



1.1 QUANTO À GARANTIA DE EMPREGO

(Art. 10). Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, de que trata o art. 5º, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória, nos seguintes termos:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e

II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

NOTA 22. Não é a redução de jornada e salário ou a suspensão do contrato o fato gerador do direito ao emprego. **A garantia é assegurada ao empregado que se habilita à percepção do benefício emergencial bancado pelo Governo.** Trata-se da contrapartida exigida pelo Governo para suplementar os ganhos dos empregados chamados a negociar redução salarial ou suspensão do contrato de trabalho. **Empregado não contemplado com o benefício não adquire estabilidade.** Estarão enquadrados nesse universo, além daqueles trabalhadores referidos no art. 6º, § 2º, os trabalhadores cujos sindicatos negociarem com os empregadores redução de jornada e de salários em percentual inferior a 25%, hipótese em que o benefício não complementa a renda (art. 11, § 2º, I). A garantia do emprego perdura pelo prazo estabelecido no acordo e, ao final deste, ainda por igual prazo. Assim, se acordado entre as partes redução ou suspensão com prazo de duração de 60 dias, o período de garantia é de 120 dias. O texto legal refere-se reiteradamente *ao período acordado* e não ao prazo em que, de fato, perdura a redução salarial ou a suspensão do contrato, que poderão cessar com o levantamento do estado de calamidade pública antes do decurso do prazo acordado, ou ter sua cessação antecipada por ato do empregador. Certamente, prevalecerá a literalidade da lei porque resulta de interpretação literal e mais benéfica. Portanto, o prazo da garantia é pautado por limites objetivos: prazo previsto no acordo (20 dias, 60 dias, 90 dias...) em dobro, ainda que o período de redução ou suspensão venha a ser inferior, quer pelo levantamento do estado de calamidade pública quer pela antecipação da data do seu termo final. Exemplo: empregado e empregador acordam a redução ou a suspensão pelo prazo de 60 dias, mas sobrevém a cessação do estado de calamidade pública no vigésimo dia de vigência do acordo, ou ato do empregador antecipa a extinção do acordo. A garantia de emprego do empregado perdurará por mais cem dias (vinte transcorridos na vigência do acordo projetado para 60 dias, acrescidos dos 40 dias que ainda correriam à vista do prazo acordado e mais 60 dias contados do termo final desse prazo).

§ 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.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

NOTA 23. No caso de despedida sem justa causa no período de garantia de emprego, o empregador deverá indenizar o empregado. Se a garantia for decorrente de redução da jornada e dos salários, a indenização projeta-se para os salários vincendos de forma proporcional à extensão da redução (50% dos salários vincendos, em caso de redução acordada em 25% e inferior a 50%; 75% dos salários vincendos, em caso de redução acordada em mais de 50% e menos de 70%; 100% dos salários vincendos, em caso de redução superior a 70%). Nos acordos de suspensão do contrato de trabalho, a indenização devida será à razão de 100% dos salários vincendos. A garantia de emprego é espécie de estabilidade relativa, portanto, em eventual falta grave do empregado, a despedida com justa causa independe de procedimento judicial. É recomendável que eventual pedido de demissão do empregado durante o período de garantia seja devidamente assistido pelo sindicato profissional, diante do disposto no art. 500 da CLT. O prazo da garantia de emprego será balizado pelo prazo acordado de vigência do acordo (vide Nota 22).

