

## **25 PERGUNTAS E RESPOSTAS SOBRE A MP 936 REFERENTE A REDUÇÃO DE SALÁRIO E SUSPENSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**



Tão anunciada pelo governo federal e esperada pelas empresas, finalmente foi publicada no Diário Oficial da União a medida provisória que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Os destaques da iniciativa tinham sido apresentados em coletiva de integrantes do governo à noite passada, com as autoridades ressaltando sempre que o objetivo é conter a alta do desemprego durante a pandemia da covid-19 e que as empresas que usarem os mecanismos não podem demitir.

Já com a MP em mãos, o SESVESP elaborou uma série de perguntas e respostas. Confira as principais delas abaixo:

### **1 – As empresas de segurança privada e os seus tomadores de serviços devem aplicar a MP 936, tendo em vista a celebração pretérita de um Termo Aditivo Emergencial firmado entre o SESVESP, Federação dos Vigilantes e Sindicatos Laborais?**

Inicialmente destacamos que os serviços de segurança privada foram considerados como serviços essenciais neste momento de crise por conta da pandemia Covid-19, portanto, recomendável que contratantes mantenham os postos como estão sem oferecer processos de redução ou demissões. Até porque qualquer quadro extra, precisa ser considerado do ponto de vista de segurança como de 'reserva estratégica'. Assim, recomendamos atentar para detalhes de redução do impacto econômico usando inicialmente o já firmado Aditivo da CCT Emergencial – colocando vários dispositivos que evitam a suspensão do contrato de trabalho ou sua extinção. É prudente, portanto, **assegurar inicialmente os esgotamentos do Termo Aditivo emergencial da CCT** e só por último depois de avaliados as condições gerais de desenvolvimento e progresso da infecção COVID-19, aplicar, se ainda cabível, os resquícios da MP 936/2020, uma vez que está assegura, inclusive, estabilidade aos empregados, o que talvez não seja interessante neste primeiro momento.

## **2 - A redução proporcional da jornada de trabalho e de salário dos empregados prevista na MP 936 pode ser acordada diretamente entre empresa e empregado?**

Sim. Segundo o governo federal, a ideia é dar agilidade, mas o acordo precisa ser informado ao sindicato da categoria. Segundo setor jurídico do SESVESP, a regra até pode gerar discussão futura mesmo sendo adotada em estado de emergência, mas a possibilidade está na medida provisória de hoje. Conforme ela, o empregador deverá encaminhar proposta neste sentido ao empregado com dois dias de antecedência da data de início da redução e o acordo deverá ser formalizado entre as partes. O empregado terá que concordar com a redução. Nos acordos diretos, prevalece a vontade individual do empregado e o valor do salário-hora de trabalho deverá ser preservado. Lembrando que o nosso Termo Aditivo já prevê a possibilidade de redução de jornada e salário em até 50%, sem necessidade de acordo individual, bastando a formalização com cada empregado. A medida provisória permite a redução de até 70%.

## **3 - Até quando vale essa redução?**

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos após terminar o estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual ou da data de comunicação do empregador ao funcionário sobre a decisão de antecipar o fim do período de redução.

## **4 - De quanto poderá ser a redução da jornada e do salário por acordo individual?**

A redução poderá ser de 25%, 50% ou 70%. A redução de 25% poderá ser ajustada com todos os empregados. Nas outras duas faixas, a redução poderá ser acordada com empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135 (três salários mínimos) ou hiperssuficientes (portadores de diploma em curso superior com salário superior a dois tetos da Previdência – hoje R\$ 12.202,12). Para os demais empregados, a redução somente poderá ser ajustada em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Neste caso o nosso termo aditivo já garante a possibilidade de redução de 50% para qualquer faixa salarial, sem necessidade de acordo individual, bastando a formalização com cada empregado.

## **5 - O governo federal complementarará o valor da redução salarial?**

Sim. O empregado que tiver ajustado a redução do salário receberá benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, que é calculado com base no valor do seguro-desemprego. Se a redução for de 25%, o empregado terá 25% do valor que receberia como seguro-desemprego.

## **6 - Esta redução de jornada e salários poderá ser ajustada em convenção ou acordo coletivo de trabalho?**

Sim. Ela poderá ser ajustada por negociação coletiva atingindo todos os empregados da empresa ou categoria. Caso seja estabelecido porcentual de redução da jornada e salário diferente das três faixas fixas previstas na medida provisória, o benefício emergencial:

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

Neste caso o nosso termo aditivo já garante a possibilidade de redução de 50% para qualquer faixa salarial, sem necessidade de acordo individual, bastando a formalização com cada empregado.

### **7 - Os trabalhadores terão garantia no emprego?**

Os empregados terão garantia no emprego durante o período em que a empresa usar o mecanismo e após o restabelecimento da jornada por um tempo igual ao que durou a redução. Por exemplo, se a redução for de 30 dias, o empregado tem garantia por esse período e mais 30 dias, totalizando 60 dias. A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento de indenização, além das parcelas rescisórias previstas em lei. Isso não se aplica, claro, se o trabalhador pedir demissão ou se a dispensa for por justa causa.

### **8 - As convenções coletivas de trabalho que estabelecem redução de salário e jornada sem garantia de emprego e que não indicam a complementação do salário pelo benefício emergencial prevalecem?**

A medida provisória indica que esses ajustes podem ser renegociados e adequados às regras que estão valendo durante a calamidade pública. Se não, vale o acordado anteriormente. No nosso caso o Termo Aditivo já estipulou a redução de até 50%, acima disso deverá ser realizado mediante as regras da MP.

### **9 - Empregado e empregador poderão acordar diretamente a suspensão do contrato de trabalho?**

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, o ajuste terá que ser feito por convenção ou acordo coletivo de trabalho. O empregador deverá a encaminhar proposta ao empregado com dois dias de antecedência da data de início da suspensão do contrato e o acordo deverá ser formalizado entre as partes. O empregado terá que concordar com a suspensão. Nos acordos diretos prevalece a vontade individual do empregado.

De qualquer forma, o ideal é que a empresa siga o Termo Aditivo Coletivo negociado entre os sindicatos. Como o nosso acordo, como já dito acima, prevê a redução até 50%, as empresas podem aplica-lo de imediato. Acima de 50% deve seguir a regra da MP.

### **10 - Qual o prazo da suspensão?**

O prazo de suspensão é de 60 dias, que podem ser divididos em dois períodos de 30 dias. O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos contados da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão.

### **11 - O salário e todos os benefícios pagos pela empresa ficam suspensos durante o período?**

Os salários deixam de ser pagos pelas empresas que tiverem auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta até R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), mas deverão ser mantidos os benefícios concedidos aos empregados. O empregado fica autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social durante a suspensão na qualidade de segurado facultativo.

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.

**12 - O governo federal assumirá o pagamento dos salários durante a suspensão do contrato?**

Nas empresas com até R\$ 4,8 milhões de receita bruta anual, o governo pagará valor equivalente a 100% do seguro-desemprego ao empregado, e o empregador não está obrigado a pagar ajuda compensatória. Nas empresas com receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões, o governo pagará um valor equivalente a 70% do seguro-desemprego, ficando a empresa responsável pelo pagamento de valor equivalente a 30% do salário do empregado.

**13 - Os empregados podem seguir prestando serviço a empresa durante o período da suspensão?**

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

**14 - Os trabalhadores terão garantia no emprego?**

Os empregados terão garantia no emprego durante a suspensão do contrato e por período idêntico. Serve o mesmo exemplo citado anteriormente na jornada de trabalho. A dispensa sem justa causa do trabalhador durante o período de garantia provisória no emprego gera ao empregador a obrigação de pagar as verbas rescisórias e mais uma indenização no valor de 100% do salário a que o empregado teria direito no período. A regra não se aplica à demissão solicitada pelo empregado ou por justa causa.

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

Sim. Aí, atinge todos os empregados da empresa ou categoria.

**16 - Como serão considerados os valores pagos pelas empresas, sejam eles obrigatórios ou não?**

A parcela não terá natureza salarial, não integrará a base de cálculo do Imposto de Renda na fonte, da contribuição previdenciária e do FGTS. O valor da parcela poderá ser excluído do lucro líquido para fins de Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

**17 - As convenções coletivas de trabalho que estabelecem suspensão do contrato de trabalho conforme o art. 476-A da CLT e que condicionam a suspensão à qualificação profissional, com pagamento de bolsa que antecipa parcelas do seguro-desemprego e estabelecem garantia de emprego prevalecem?**

Também nesse caso, a medida provisória indica que esses ajustes podem ser renegociados para adequação. Detalhe é que ela estabelece que, durante o estado de calamidade pública, os cursos terão que ser a distância e deverão ter duração mínima de um mês e máxima de três meses. Mesmo se a adequação do que foi acordado antes, as regras precisam obedecer aos limites do período de calamidade. Além disso, o trabalhador não pode receber o valor do benefício emergencial, criado agora, se estiver já ganhando a bolsa qualificação profissional.

**18 - Como será feita a habilitação ao benefício emergencial que será pago ao trabalhador?**

As empresas informarão ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão do contrato de trabalho. Isso tem que ser feito no prazo de 10 dias contado da celebração do acordo. A primeira parcela será paga em 30 dias, contados do acordo também. Ainda deve ser publicada a norma que disciplinará como será a transmissão das informações e comunicações pelo empregador, bem como a forma de concessão e pagamento do benefício emergencial.

**19 - As medidas deverão ser comunicadas aos sindicatos de trabalhadores?**

Sim. Tanto os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho. O prazo é de 10 dias corridos, contados da data

do acordo fechado. Caso a empresa adote o Termo Aditivo já celebrado pelo SESVESP, deve realizar os comunicados previstos no referido termo.

**20 - Caso o empregado já tenha celebrado acordo individual e depois venha a ser ajustada convenção ou acordo coletivo de trabalho, o que acontece?**

Prevalecerá o que for acordado no ajuste coletivo. No caso das assembleias de trabalhadores, poderão ser usados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais. Os prazos de convocação de assembleia previstos na CLT ficam reduzidos pela metade.

**21 - Há alguma condição que deve ser observada para receber o benefício emergencial?**

Não. Ele não depende de cumprimento de período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício ou do número de salários recebidos. Importante: esses benefícios não afetam o pagamento do seguro-desemprego no futuro.

**22 - Empregados que recebem já benefício de prestação continuada da Previdência têm direito ao valor emergencial?**

Não têm direito aqueles que recebem benefício de prestação continuada do Regime Geral da Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, como aposentados, assim como aqueles ganhando seguro-desemprego ou bolsa de qualificação profissional. No entanto, pensionistas e titulares de auxílio-acidente podem receber o benefício emergencial.

**23 - Os aprendizes e empregados de jornada parcial podem ajustar a redução da jornada e salário e a suspensão do contrato?**

Sim. Eles estão expressamente incluídos nas medidas.

**24 - E os empregados com mais de um emprego, como ficam?**

Eles poderão receber cumulativamente um benefício emergencial para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho. No entanto, há um valor fixo de R\$ 600 para quem tiver vínculo na modalidade contrato intermitente.

**25 - A possibilidade de redução da jornada e dos salários se aplica aos empregados de sociedades de economia mista?**

As regras não se aplicam no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

**Colaboração:**

*EQUIPE SESVESP  
E TERCEIROS*

*02 DE Abril de 2020.*