



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

COMUNICADO

CORONAVÍRUS

MEDIDA PROVISÓRIA 936

Sérgio Schwartzman*

São Paulo, 2 de abril de 2020 – 13h

Em 1º de abril de 2020, o Governo publicou a **Medida Provisória (MP) n. 936**, que “institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências”

Em outras palavras, é a Medida Provisória que autoriza a redução proporcional de salário e jornada ou a suspensão dos Contratos de Trabalho, com auxílio do Governo, via Seguro Desemprego, no pagamento de parte da remuneração do trabalhador.

Esclarecemos que **as questões práticas acerca das comunicações** que deverão ser feitas ao Governo, para que ele possa arcar com sua parte no pagamento dos benefícios aos empregados **ainda não estão definidas**, tendo sido prometida para o final dessa semana, de modo que, tão logo haja a divulgação desses procedimentos, serão objeto de Comunicado específico.



Av. Paulista, 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

As principais medidas trazidas pela MP são as seguintes:

REGRAS GERAIS

1. A MP entrou em vigor em 1º de abril de 2020, assim, **as regras não se aplicam aos salários de março de 2020**, que deverão ser pagos normalmente pelos empregadores, até o 5º dia útil de abril.
2. Foi criado o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, para trabalhadores que venham a ter a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e/ou suspensão temporária do contrato de trabalho, para o setor privado (**art. 3º**).
3. Empregador deverá informar o Ministério da Economia, a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, **no prazo de 10 dias, contado da data da celebração do acordo (art. 5º, § 2º, inciso I)**, sendo que a forma dessa comunicação, como dito acima, ainda não foi divulgada.
4. Feita a comunicação no prazo, o Governo pagará o benefício no prazo de **30 dias da data da celebração do acordo (art. 5º, § 2º, inciso II)**.
5. Se a comunicação ao Governo **não for feita no prazo**, o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração total, até a que informação seja prestada. E o pagamento ao trabalhador será feito apenas 30 dias após a data da efetiva comunicação (**art. 5º, § 3º**).
6. Todos os empregados terão direito a esse benefício, mesmo aqueles que não cumpram os requisitos estabelecidos em lei para ter direito ao seguro desemprego, independentemente do tempo de serviço no emprego (**art. 6º, § 1º**).
7. O recebimento do Benefício não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito no momento de eventual dispensa, desde que, nesse momento da dispensa, cumpra os requisitos legais (**art. 5º, § 5º**).



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

8. O empregador, **no prazo de 10 dias, a contar da data de celebração**, deverá comunicar ao Sindicato Profissional o acordo, seja de redução de salário e jornada, seja de suspensão do contrato (**art. 11º, § 4º**).
9. Empregados com mais de um contrato de trabalho regido pela CLT poderá receber um benefício para cada vínculo (**art. 6º, § 3º**), sendo que se um deles for contrato intermitente, esse benefício terá o teto do **art. 18**.
10. Estão autorizadas **(i)** redução proporcional de salário e jornada e **(ii)** suspensão temporária do Contrato de Trabalho.
11. As regras da MP valem, também para Contratos de Aprendizagem e de Jornada Parcial (**art. 15**).
12. A suspensão do Contrato de Trabalho poderá se dar por até 60 (sessenta) dias, que poderá ser fracionado em até 2 períodos de 30 (trinta) dias cada (**art. 8º**).
13. A redução de jornada e salário poderá se dar por até 90 (noventa) dias (**art. 7º**).
14. **É possível a justaposição das duas figuras**, assim, o empregador pode suspender o Contrato por 60 dias e depois reduzir salário e jornada por mais 30. Mas é importante destacar que o prazo total não pode passar de 90 (noventa) dias.
15. **A redução da jornada não precisa, necessariamente, ser redução de horas do dia de trabalho, podendo ser redução de dias.** Assim, se a redução for 50% por exemplo, não há necessidade de trabalhar 4 horas por dia, podendo haver redução de dias de trabalho na semana, ou seja, 3 dias ao invés de 6 dias. Isso ajuda, inclusive na redução de custos com vale transporte, por exemplo. **As partes são livres para com binar a melhor forma de operacionalizar a redução da jornada.**



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS

Sociedade de Advogados

16. A empresa **não precisa adotar as mesmas regras para todos os empregados.** Assim, pode suspender os contratos de alguns, reduzir salário e jornada de outros, sendo que para esses podem ocorrer reduções diferentes, ou seja, 25% para alguns e 50% para outros. **Mas se a empresa optar por conceder auxílio durante a suspensão, por exemplo, deverá conceder a todos que tiverem o contrato suspenso.**

17. Qualquer das medidas deve ser tomada de comum acordo entre empregado e empregador, não podendo ser imposta.

18. O empregador, para qualquer das medidas que pretenda tomar, deve comunicar o empregado com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, sua intenção de negociar (**art. 7º, inciso II e art. 8º, § 1º**).

REDUÇÃO PROPORCIONAL DE SALÁRIO E JORNADA

19. A **redução proporcional** de salário e jornada (ou seja, a redução que for dada no salário deve ser dada, na mesma proporção para jornada de trabalho - redução de 50% do salário, redução de 50% da jornada – de modo a manter o mesmo salário hora) pode ser da ordem de 25%, 50% ou 70% (**art. 7º, inciso II**).

20. O prazo máximo dessa redução é de 90 (noventa) dias (**art. 7º**).

21. O restabelecimento do salário e jornada integral se darão em 2 (dois) dias corridas, contados **(i)** da cessação do estado de calamidade pública, **(ii)** da data de encerramento do acordo ou **(iii)** da data em que o empregador comunicar o empregado que antecipará o fim do acordo (**art. 7º, parágrafo único**).

22. A redução poderá ser celebrada em Acordo Individual, diretamente com o empregado, sem participação do empregado, nas seguintes situações:



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS

Sociedade de Advogados

- a) redução de 25%: para todos os empregados (**art. 12**);
- b) redução de 50% e 70%: apenas para os empregados que recebem até 3 (três) salários mínimos (hoje, equivalente a R\$ 3.135,00) ou para aqueles que recebem salário superior ao dobro do teto do RGPS (hoje, equivalente a R\$ 12.202,00) **e que tenha diploma de nível superior (art. 12)**.

23. A redução, terá que ser feita por Norma Coletiva, quando a redução for de 50% e 70% para aqueles empregados que recebem salários entre R\$ 3.135,00 e R\$ 2.202,00 (**art. 12, parágrafo único**). A Norma Coletiva pode estabelecer outros percentuais de redução, mas a complementação do Governo será nos percentuais aqui indicados (**art. 11º, §§ 1º e 2º**).

24. Se já houver alguma Norma Coletiva celebrada antes da MP, em até 10 (dez) dias pode ser renegociada para adequá-la às regras da MP (**art. 11, § 3º**).

25. Havendo a adoção da redução de salário e jornada, seja individual, seja coletiva, os empregados alcançados por ele **terão garantia no emprego** durante o período de redução após o fim da mesma pelo mesmo período de sua duração (**art. 10**). Assim, se a redução durar 90 dias, os empregados não poderão ser dispensados durante esses 90 dias e por mais 90 dias após o fim da redução.

26. Caso haja dispensa sem justa causa (para a justa causa e pedido de demissão a regra não se aplica) no período dessa garantia de emprego, será devida, além das verbas rescisórias normais, indenização proporcional à redução que foi aplicada (**art. 10º, §§ 1º e 2º**).

27. O valor do benefício a ser pago pelo Governo, será calculado com na Tabela do Seguro Desemprego e será pago na mesma proporção da redução havida (**art. 6º, inciso I**). Assim, se a redução for de 25%, o empregado receberá o equivalente a 25% do que teria direito de Seguro Desemprego, se a redução for de 50%, o empregado receberá o equivalente a 50% do que teria direito de Seguro Desemprego e se a redução for de 70%, o empregado receberá o equivalente a 70% do que teria direito de Seguro Desemprego.



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

27.1. Por exemplo, se um empregado receber R\$ 3.000,00 e tiver redução de 50% do salário e jornada, receberá da empresa R\$ 1.500,00. E ainda receberá do Governo, 50% do valor que teria direito de seguro desemprego (R\$ 1.813,03), ou seja, R\$ 906,51, de modo que receberá um total de R\$ 2.406,51, equivalente a praticamente 80% do seu salário (mas estará trabalhando apenas 50% da jornada).

27.2. Veja que aqui, na prática há um aumento do salário hora, pois com salário e jornada integral, recebe R\$ 13,63 por horas e no caso da redução receberá R\$ 21,87 por hora.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

28. Durante o estado de calamidade pública poderá ser feito acordo para suspensão temporário do contrato por até 60 (sessenta) dias que pode ser fracionada em até 2 períodos de 30 (trinta) dias (**art. 8º**).

29. No período de suspensão o empregado terá direito a todos os benefícios concedidos pelo empregador (por exemplo, vale refeição e plano de saúde) (**art. 8º, § 2º, inciso I**) e o empregado, se quiser, poderá contribuir para o INSS como facultativo (**art. 8º, § 2º, inciso II**).

30. O restabelecimento do Contrato de Trabalho se dará em 2 (dois) dias corridas, contados **(i)** da cessação do estado de calamidade pública, **(ii)** da data de encerramento do acordo ou **(iii)** da data em que o empregador comunicar o empregado que antecipará o fim do acordo (**art. 8º, § 3º**).

31. No período de suspensão o empregado **NÃO PODE realizar qualquer atividade para o empregador**, em nenhuma hipótese (**art. 8º, § 4º**) e se o fizer, o empregador terá que pagar salários e encargos integrais e sofrerá as penalidades previstas em lei e em norma coletiva.



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS

Sociedade de Advogados

32. As empresas que, no ano base de 2019, tiveram **receita bruta superior R\$ 4.800.000,00** (quatro milhões e oitocentos mil reais), no caso de suspensão do contrato, **terão que arcar com pagamento de 30% (trinta por cento) do salário do empregado (art. 6º, § 5º).**

33. Havendo a adoção da redução de salário e jornada, seja individual, seja coletiva, os empregados alcançados por ele **terão garantia no emprego** durante o período de redução após o fim da mesma pelo mesmo período de sua duração (**art. 10**). Assim, se a suspensão durar 60 dias, os empregados não poderão ser dispensados durante esses 60 dias e por mais 90 dias após o fim da suspensão.

34. Caso haja dispensa sem justa causa (para a justa causa e pedido de demissão a regra não se aplica) no período dessa garantia de emprego, será devida, além das verbas rescisórias normais, indenização proporcional à redução que foi aplicada (**art. 10º, §§ 1º e 2º**).

35. Para empresas **com Receita Bruta, em 2019, de até R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais)** as regras são as seguintes:

- a) poderá (facultativamente) pagar ajuda ao empregado, a ser livremente pactuada entre as partes;
- b) essa ajuda tem natureza indenizatória, e não integra o salário para nenhum efeito, não havendo recolhimento de INSS, FGTS e Imposto de Renda (**art. 9º, § 1º**).
- c) empregador deve manter benefícios concedidos (por exemplo, vale refeição e plano de saúde)
- d) pode ser feito por acordo individual diretamente com o empregado para aqueles que recebem até 3 (três) salários mínimos (hoje, equivalente a R\$ 3.135,00) ou para aqueles que recebem salário superior ao dobro do teto do RGPS (hoje, equivalente a R\$ 12.202,00) **e que tenha diploma de nível superior** (**art. 12**).
- d) terá que ser feita por Norma Coletiva para aqueles empregados que recebem salários entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,00 (**art. 12, parágrafo único**).



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br



LOPES DA SILVA
& ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados

e) o empregado receberá benefício de 100% do valor a que teria direito de seguro desemprego.

36. Para empresas com Receita Bruta, em 2019, **acima R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais)** as regras são as seguintes:

a) terá que pagar (obrigatório) ajuda ao empregado, equivalente a 30% do salário do mesmo;

b) essa ajuda tem natureza indenizatória, e não integra o salário para nenhum efeito, não havendo recolhimento de INSS, FGTS e Imposto de Renda (**art. 9º, § 1º**).

c) empregador deve manter benefícios concedidos (por exemplo, vale refeição e plano de saúde)

d) pode ser feito por acordo individual diretamente com o empregado para aqueles que recebem até 3 (três) salários mínimos (hoje, equivalente a R\$ 3.135,00) ou para aqueles que recebem salário superior ao dobro do teto do RGPS (hoje, equivalente a R\$ 12.202,00) **e que tenha diploma de nível superior (art. 12)**.

d) terá que ser feita por Norma Coletiva para aqueles empregados que recebem salários entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,00 (**art. 12, parágrafo único**).

e) o empregado receberá benefício de 70% do valor a que teria direito de seguro desemprego.

São essas as regras postas pela MP 9936, **cabendo destacar que a análise foi feita até o horário indicado no preâmbulo**, de modo que alterações após esse horário não estão contempladas e, caso ocorram, inclusive em relação às regulamentações que se fazer necessárias, serão objeto de nova comunicação.

**Sérgio Schwartsman, Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Sócio Coordenador da área trabalhista de Lopes da Silva & Associados – Sociedade de Advogados – LEXNET São Paulo, pós-graduando em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho.*



Av. Paulista , 2073 - Horsa II 4º e 14º andar - CEP 01311-300 - São Paulo - SP - Brasil
Tel: (11) 3141.1717 - Fax: (11) 3141.1727 - e-mail: lopesdasilva@lopesdasilva.adv.br

www.lopesdasilva.adv.br