



## **PERGUNTAS E RESPOSTAS**

### **Medida Provisória n.º 936, de 1º de abril de 2020.**

**1) Esta medida provisória trata especificamente de que?**

Esta MP cria o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda

**2) Qual objetivo do Programa?**

- Preservar emprego e renda;
- garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- reduzir o impacto social decorrente do estado de calamidade pública.

**3) Quais as medidas deste programa?**

- pagamento de um benefício emergencial,
- redução proporcional de jornada e salário;
- suspensão temporária do contrato de trabalho.

**4) Todos os empregadores poderão utilizar as medidas definidos nesta Medida Provisória?**

Não. Essas medidas não são aplicáveis no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedade de economia mista, inclusive suas subsidiárias e aos organismos internacionais.

**5) De quem é a responsabilidade por acompanhar este programa e editar normas complementares?**

Esta responsabilidade é do Ministério da Economia.

**6) O que é benefício emergencial? Quem vai pagá-lo?**



É um valor que a União irá pagar ao empregado no caso de: redução proporcional da jornada de trabalho e do salário e suspensão temporária do contrato de trabalho.

**7) Qual o valor do benefício?**

O valor do benefício tem como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego a que o empregado teria direito. O valor vai depender de qual alteração foi realizada no contrato de trabalho. O valor pago pela União não ultrapassará o teto do seguro desemprego que é R\$1.813,00 (um mil e oitocentos e treze reais).

**8) Quem tem direito ao recebimento deste benefício?**

Os empregados que tiverem a redução proporcional da jornada e do salário e os que tiverem temporariamente o contrato de trabalho suspenso.

**9) A partir de quando o empregado tem direito?**

O empregado tem direito ao benefício a partir da data da redução da jornada ou suspensão do contrato de trabalho.

**10) Existe prazo para que o acordo seja informado ao Ministério da Economia?**

Sim. O empregador deve comunicar a celebração do acordo no prazo de 10 dias, contados da data da celebração do acordo.

**11) E se o empregador, por algum motivo, não observar este prazo?**

O empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração anterior à redução ou suspensão, até que a informação seja prestada.

**12) Como o empregador irá comunicar o Ministério da Economia?**

O Ministério irá disciplinar a forma de transmissão das informações, concessão e pagamento do Benefício.

**13) Existe necessidade de carência para o empregado receber o benefício?**

Não. O benefício será pago independente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo e número de salários recebidos.



**14) Todos os empregados podem vir a receber este benefício?**

Não. O empregado que esteja ocupando cargo público ou emprego público, cargo em comissão, titular de mandato eletivo não tem direito a este benefício, assim como os empregados que estiverem em gozo de benefício de prestação continuada, de seguro desemprego e recebendo a bolsa qualificação profissional.

**15) O empregado tem dois vínculos. Ele tem direito a receber o valor referente a dois benefícios?**

Sim. O empregado com mais de um vínculo formal poderá receber cumulativamente um benefício por cada vínculo com redução de salário ou suspensão.

**16) Inclusive se o vínculo for de contrato intermitente?**

Não. Nos termos do art. 18 dessa MP o intermitente terá direito ao benefício de R\$600,00 (seiscentos reais). E, neste caso, a existência de mais de um contrato não gera direito a mais de um benefício mensal.

**17) Qual percentual que o empregador pode reduzir no contrato do empregado?**

A redução da jornada e salário do empregado poderá ser de 25%, 50% ou 70%.

**18) Por quanto tempo pode ser reduzida a jornada e o salário?**

A redução proporcional da jornada de trabalho e do salário é permitida por até 90 dias.

**19) Quando é possível restabelecer a jornada e o salário anteriormente pago?**

O restabelecimento pode ocorrer no caso de cessação do estado de calamidade; da data estabelecida no acordo ou da data que o empregador comunicar o empregado no caso de antecipar o fim da redução.

**20) Para reduzir jornada e salário empregador e empregado dependem do sindicato, ou pode haver a negociação direta?**

A redução de 25% poderá ser ajustada diretamente com os empregados, por meio de acordo individual.



Para 50% e 70% de redução salarial e de jornada, a redução poderá ser negociada diretamente com os empregados que tenham salário de até R\$ 3.135,00 (três salários mínimos) ou com os empregados que a CLT considera hiperssuficientes (que tenham diploma de curso superior e possuam salário de R\$ 12.202,12 ou mais).

**Todavia, o STF proferiu liminar na ADIN 6363, em 6 de abril de 2020, exigindo que os acordos individuais sejam comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração, para que o Sindicato, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes.**

**Desta forma, caso o Sindicato deflagre a negociação coletiva o acordo individual não terá validade.**

Para redução de salário dos trabalhadores que ganham entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12, será necessária a intervenção do sindicato.

## **21) Qual prazo máximo para suspensão do contrato de trabalho?**

O prazo máximo é de 60 dias.

## **22) Durante o período de suspensão quem paga o salário?**

Para empresas que tem faturamento abaixo de 4,8 milhões a União pagará o equivalente a 100% do seguro desemprego a que o empregado teria direito;

Para empresas com faturamento acima de 4,8 milhões, o empregador pagará 30% do salário do empregado a título de ajuda compensatória e a União pagará o equivalente a 70% do seguro desemprego a que o empregado teria direito.

## **23) E como ficam os benefícios que o empregado recebe?**

Os benefícios que o empregado recebe devem ser mantidos.

## **24) Como fica o recolhimento para Previdência Social no caso da suspensão temporária do contrato?**

Durante a suspensão o empregado poderá contribuir como segurado facultativo.

## **25) Como fazer esta contribuição como facultativo?**



O interessado deve preencher uma Guia de Previdência Social (GPS), que pode ser gerada por meio do site da Receita Federal ou comprar um carnê em papelaria e preencher manualmente. O código para recolhimento de Contribuinte Facultativo mensal é 1406.

No site o contribuinte deve escolher uma das opções Contribuintes Filiaados antes de 29/11/1999 e Contribuintes Filiaados a partir de 29/11/1999. Ao escolher, deverá inserir o n.º do PIS e seguir preenchendo as demais solicitações. Depois basta fazer o pagamento.

**26) Durante a suspensão do contrato o empregado pode eventualmente ser demandado?**

Não. Se o empregado mantiver neste período atividades de trabalho, mesmo que remotamente, ficará descaracterizada a suspensão e o empregador estará sujeito ao pagamento da remuneração e encargos, das penalidades previstas em lei e de sanções eventualmente previstas em convenção ou acordo coletivo.

**27) Ajuda compensatória paga pelo empregador será considerada como salário?**

Não. A ajuda terá natureza indenizatória e não servirá de base para cálculo do IR, FGTS e INSS.

**28) Todos os empregados terão estabilidade durante a vigência desta MP?**

Não. Somente terá direito a estabilidade provisória os empregados que tiverem redução de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho.

**29) Qual o prazo da estabilidade provisória?**

Garantia provisória do emprego será durante o período acordado de redução de jornada e salário ou da suspensão do contrato e pelo mesmo período após o restabelecimento da jornada ou do encerramento da suspensão.

Ex: acordo celebrado para reduzir a jornada por 2 meses. A estabilidade existirá durante os 2 meses do contrato com jornada reduzida e 2 meses após o restabelecimento.



**30) No período de estabilidade do empregado pode ser demitido por justa causa?**

Sim. As estabilidades no emprego são desconsideradas quando a demissão se dá por justa causa e por pedido do empregado.

**31) E no período de estabilidade provisória o empregado pode ser demitido sem justa causa?**

Sim. No entanto terá que pagar além das verbas rescisórias devidas uma indenização prevista no art. 10, §1º da Medida Provisória nº 396, de 1º de abril de 2020.

**32) O empregador pode reduzir jornada e salário em outros percentuais que não 25%, 50% e 70%?**

Sim, a MP 936 dá ao empregador a possibilidade de optar por reduzir em outros percentuais, tais como 10%, 15%, 40% 60% entre outros, desde que seja realizada por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

**33) O contrato pode ser suspenso e depois ser feito acordo para redução da jornada?**

Sim. No entanto, ainda que sucessivos os períodos, a soma destas duas medidas não ultrapasse 90 dias.

**34) O acordo individual com o empregado pode ser feito via email ou whatsapp?**

Sim. É possível celebrar acordo por meios eletrônicos. Deve ser observado o prazo de antecedência de 2 dias.

Independente da forma de celebração do acordo individual, deve se observar a decisão do STF **(liminar na ADIN 6363, em 6 de abril de 2020), que concluiu que os acordos individuais sejam comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração, para que o Sindicato, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes.**

**Desta forma, caso o Sindicato deflagre a negociação coletiva o acordo individual não terá validade.**

**35) Para celebrar acordo coletivo é possível utilizar meios eletrônicos?**



Sim. Houve uma redução de formalidades da negociação coletiva (art. 17, II e III). Permite-se a utilização de meios eletrônicos para atendimento de diversos requisitos formais previstos na CLT, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho, e seus prazos previstos na CLT (Título VI) são reduzidos pela metade.

**36) Se a empresa optar pela suspensão do contrato de trabalho e o empregado não quiser, ele pode ser demitido?**

Sim. As medidas de suspensão ou redução de jornada foram ofertadas pelo governo como forma de proteger o emprego e a renda. No caso de o empregado não concordar com a suspensão **ou o Sindicato não realizar o acordo coletivo**, o empregador pode optar por mantê-lo normalmente ou optar pela demissão do empregado.

**37) Como vai funcionar o aviso do acordo à Secretaria do Trabalho? Haverá um meio eletrônico rápido para agilizar esta comunicação?**

Os procedimentos para comunicação deverão ser detalhados na regulamentação a ser realizada pelo Ministério da Economia.

**38) No percentual pago pela empresa como salário, após a redução, vão incorrer os mesmos encargos do salário normal? Ou haverá algum tipo de desoneração?**

Os encargos são os mesmos, porém incidirão sobre o montante já com a redução. Na prática há a redução do valor pago de encargos, porém não se trata de desoneração.

**39) O que a empresa precisa fazer e como o dinheiro chega na conta do trabalhador? Qual seria o passo a passo?**

O Ministério da Economia regulamentará a forma de concessão, operacionalização e pagamento do Benefício Emergencial.

**40) Como será feito o pagamento ao trabalhador? Direto na conta? E quem não tem conta bancária?**

O Ministério da Economia regulamentará a forma de concessão, operacionalização e pagamento do Benefício Emergencial.



**41) Como fazer em relação aos empregados que foram postos em férias? E estão recebendo o benefício da licença-maternidade?**

A decisão pela redução de jornada/salário ou suspensão temporária deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias.

Recomenda-se aguardar o findar das férias para propor qualquer das medidas.

A licença maternidade não gera o direito ao benefício emergencial. Em razão da empregada ser beneficiária da previdência social (Licença Maternidade), o Benefício Emergencial não será devido a ela.

**42) A medida contempla de alguma forma o pro-labore?**

Não. A medida não tratou de sócios que percebam pro-labore, apenas de empregados com vínculos formais, exigindo assim uma relação de emprego.

**43) Empregado que teve a redução de jornada pode, durante este período, ser contratado por outra empresa?**

A princípio sim. A MP não proíbe. A questão é que este novo contrato deverá ter jornada compatível com a do primeiro contrato.

**43) Empregada gestante poderá ter o contrato suspenso ou ter a jornada reduzida?**

A princípio sim. A MP não excluiu desta possibilidade as empregadas gestantes. No entanto, o acordo implicará em restrições de direitos e, por tal razão, deve ser evitado.

**44) No caso do empregado que está em regime de teletrabalho, sem controle de jornada, é possível celebrar acordo para redução de jornada e salário?**

Sim. Havendo redução de salário deve se fazer a redução da jornada e com controle.

**45) Diante da liminar proferida pelo STF na ADIN 6363, ainda é possível a celebração de acordo individual para redução proporcional de jornada e salário e para suspensão provisória do contrato de trabalho?**





Sim. No entanto o acordo individual só terá efeito se validado pelo Sindicato dos Trabalhadores. Isso ocorrerá se o Sindicato se manter inerte após a comunicação ou deflagrar a negociação coletiva e celebrar o acordo coletivo.

Brasília, 7 de abril de 2020.

**Unidade de Assessoria Jurídica do Sebrae/NA**