

# MP 936

“MP DOS SALÁRIOS”

## CARTILHA DE APLICAÇÃO

---

Abril de 2020

[www.cerdeiraeadvogados.com.br](http://www.cerdeiraeadvogados.com.br)



CERDEIRA, ROCHA, VENDITE e BARBOSA  
ADVOGADOS E CONSULTORES LEGAIS



## MP 936 (MP dos Salários)

### Objetivo

- Preservar o emprego e a renda.
- Viabilizar a atividade econômica, diante da diminuição de atividades.
- Reduzir o impacto social em razão das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

### Medidas do Programa

- Pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- Redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- Suspensão temporária do contrato de trabalho.

### Vigência

- Enquanto perdurar o estado de calamidade pública (Dec. 06/2020).



## BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

O Benefício (prestação mensal) é custeado pela UNIÃO FEDERAL e pago nas seguintes hipóteses:

- Redução proporcional de jornada de trabalho/salários; e
- Suspensão temporária do contrato de trabalho

Data de Início: após o empregador informar o Ministério da Economia (prazo de até 10 dias contados da assinatura do acordo) - através do site Empregador Web do Mte.

Data de pagamento: 30 dias da data de celebração do acordo, desde que este tenha observado o prazo de 10 dias acima.

Duração: enquanto durar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Valor a ser recebido, custeado pela União:

Para o caso de redução de jornada: 25%, 50% ou 70% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

Para o caso de suspensão do contrato de trabalho: 100% ou 70%<sup>1</sup> do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

Excludentes: (i) cargos ou empregos públicos, cargos em comissão ou titulares de mandato eletivo; (ii) que gozam de benefício de prestação continuada do INSS ou outro regime de previdência social (com ressalva de pensão por morte ou auxílio-acidente), que estão recebendo seguro-desemprego e que recebem bolsa-auxílio do art. 2º-A da Lei 7.998 de 1990.

<sup>1</sup> 70% na hipótese de empregados em empresas que tenham auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), pois a empresa pagará 30% do salário do empregado a título de ajuda compensatória mensal.



## REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIOS:

Art. 7º da MP 936, sendo que deve ser preservado o valor do salário-hora de trabalho, sendo as hipóteses:

- **Quem:**  
Todos os empregados com carteira assinada, inclusive aprendizes e tempo parcial;
- **Quanto:**  
Redução de Jornada de trabalho e de salário poderá se dar, exclusivamente, nos percentuais de 25, 50 ou 70%.
- **Como:**
  - Acordo Individual: empregados que recebem até R\$ 3.135,00, mensais e mais do que R\$ 12.202,12 e possuam nível superior; ou aqueles empregados com salários fora destes limites, mas cuja redução proporcional de salário e jornada seja negociada no patamar mínimo previsto na regra (25%).

O acordo individual deve ser encaminhado ao empregado 2 dias antes de iniciar a hipótese acordada (com aceite) e comunicado ao sindicato e MTE até 10 dias após sua assinatura.

- Acordo coletivo - Para os empregados que recebem mais de R\$ 3.135,00 e menos de R\$ 12,202,00, com redução de jornada/ salário em percentuais superiores (50% e 75%) As demais reduções, inclusive em percentuais diferenciados, só serão feitas mediante convenção ou acordo coletivo.

- **Por quanto tempo:**  
O prazo de duração da redução de jornada e salário deverá ser acordada, não podendo ultrapassar 90 dias.



Quanto expirado o prazo do acordo, ou no caso de o estado de calamidade pública ter final antes do prazo acordado, a jornada de trabalho e salário devem ser reestabelecidas no prazo de dois dias corridos.

- A garantia provisória do emprego (“estabilidade”) será aplicada por igual período de duração do acordo
- Horas extras poderão descaracterizar o acordo



## SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:

Segundo o Art. 8º, poderá o empregador acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho, nos seguintes moldes:

- **Quem:**  
Todos os empregados com carteira assinada, inclusive aprendizes e tempo parcial;
- **Como:**
  - Acordo individual: empregados que recebem até R\$ 3.135,00, mensais e mais do que R\$ 12.202,12 e possuam nível superior.

O acordo individual deve ser encaminhado ao empregado 2 dias antes de iniciar a hipótese acordada (com aceite) e comunicado ao sindicato e MTe até 10 dias após sua assinatura.

- Acordo Coletivo: para os empregados que recebem mais de R\$ 3.135,00 e menos de R\$ 12,202,00.
- **Por quanto tempo:**  
A suspensão temporária poderá durar no máximo 60 dias, podendo ser dividida em dois períodos de 30 dias.
- **Ajuda compensatória mensal** (natureza indenizatória sem integração da base do IR, INSS ou FGTS)

**Obrigatoriamente** devida, no valor de 30% do salário do empregado, durante o período de suspensão, para aquelas empresas com faturamento anual (2019) superior 4,8 milhões.

**Facultativamente** no caso de redução proporcional da jornada de trabalho ou em percentuais superiores a 30%

- **Garantia provisória no emprego** por igual período de duração do acordo será aplicada.



- **Destaques importantes:**

- ✓ O empregado fará jus a todos os benefícios já concedidos pelo empregador, a exemplo de: (i) plano de saúde; (ii) vale-alimentação; (iii) vale-refeição.
- ✓ Importante conferir os benefícios previstos na CCT de cada categoria e suas condições. Exemplo: na CCT da categoria há previsão de vale-refeição por dia de trabalho, o que justificaria diminuição ou a exclusão de seu pagamento, a depender do caso.
- ✓ No período de suspensão não pode haver qualquer atividade de trabalho, **sob pena de:** (i) pagamento imediato da remuneração e dos encargos dos quais ficara isento, (ii) penalidades impostas em lei, (iii) sanção prevista em acordo ou convenção coletiva (se houver) e (iv) multas administrativas previstas na Lei 7.998/90 (art. 8º, IV, e art. 14).
- ✓ O contrato de trabalho deverá ser reestabelecido ao fim do prazo acordado, ou ao término do estado de calamidade pública. Ainda, poderá o empregador antecipar o fim do período de suspensão pactuado, sendo que nesta hipótese o contrato é reestabelecido imediatamente.

➤ **É POSSÍVEL ACUMULAR AS DUAS MEDIDAS, MAS DE FORMA SUCESSIVA, RESPEITANDO O LIMITE TOTAL DE 90 DIAS**



## GARANTIA DE EMPREGO E DISPENSA NESTE PERÍODO

- A garantia de emprego (“estabilidade”), se dará a partir do re-estabelecimento das condições normais de trabalho (fim da suspensão ou redução de jornada), por igual período.
- **Dispensa sem justa causa:**  
Haverá o pagamento de todas as verbas rescisórias previstas em lei, **mais** o pagamento de salário, conforme as hipóteses:
  - ✓ Na redução de jornada e salário **igual ou superior a 25%:** pagamento de 50% do salário a que o empregado teria direito durante a garantia.
  - ✓ Na redução de jornada e salário **igual ou superior a 50%:** pagamento de 70% do salário a que teria direito o empregado durante a garantia.
  - ✓ Na redução de jornada e salário **igual ou superior 70% ou Suspensão do Contrato de Trabalho:** pagamento de 100% do salário a que teria direito o empregado durante a garantia de emprego.





## ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS

Os acordos coletivos, firmados entre empresa e sindicato da respectiva classe profissional, valem para todas as faixas salariais, podendo fixar percentuais diversos daqueles trazidos pela MP. Tais acordos devem ser informados em 10 dias à Secretaria do Trabalho do Governo Federal.

Os acordos e convenções já celebrados poderão ser renegociados, dentro do prazo de 10 dias da publicação da MP 936, para adequação às novas possibilidades trazidas por esta.

Para a finalidade da MP 936, os acordos coletivos deverão ocorrer em um rito rápido, facilitando a adoção das medidas.

### FLUXOS QUE DEVERÃO SER OBSERVADOS PELO RH

- ✓ Envio de proposta do acordo pela empresa ao empregado com pelo menos 2 dias de antecedência do aceite e assinatura do acordo;
- ✓ Aceite formal do empregado, com a assinatura do acordo;
- ✓ Informação ao Ministério da Economia em 10 dias - através do site do MTe - mesma forma de envio de solicitações de seguro-desemprego;
- ✓ Informação ao Sindicato Profissional em 10 dias;