



Resumo Executivo - MP nº 936 de 2020

(Parecer Preliminar de Plenário)

Relator: Dep. Orlando Silva

Ementa: 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.

Orientação da FPA: Favorável à medida provisória

Principais pontos

- Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, com objetivos de:
 - preservar o emprego e a renda; e
 - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.
- Define como medidas do programa:
 - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
 - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
 - a suspensão temporária do contrato de trabalho.
- Reconhece a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.
- Prevê que as medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva.
- Estabelece as hipóteses em que as medidas do programa serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva.

Justificativa

Desoneração da folha

- A situação emergencial adversa que a sociedade brasileira vive, em decorrência da pandemia

do novo Coronavírus (Covid-19), impôs ao Governo Federal a necessidade de adotar medidas que mitiguem as drásticas consequências econômicas, em razão de as empresas terem sido obrigadas a fechar seus estabelecimentos e promover o isolamento social.

- Este é o caso das agroindústrias. Se não houver a manutenção dessa política o setor certamente sofrerá prejuízos, visto que em razão da pandemia e para minimizar os impactos na cadeia e no campo, as indústrias estão assumindo inúmeros custos de produção.
- Para o setor de aves e suínos, por exemplo, caso a desoneração não seja mantida ao menos nos próximos anos para que haja a reorganização da retomada econômica, estima-se que impactará cerca de 120 mil famílias de pequenos produtores espalhados pelo interior do Brasil, que abastecem o mercado interno e mais de 160 países nos 5 continentes.
- Dessa forma, destaca-se que a MP nº 936/2020 permite a adoção das seguintes medidas:
- **Até 31 de dezembro de 2022**, poderão contribuir sobre o valor da receita bruta, excluídos as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos, em substituição às contribuições previstas nos incisos I e III do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Acordo Individual ou Acordo Coletivo?

- De acordo com a MP nº 936/2020, as medidas acima referidas podem ser implementadas por meio de acordo individual ou coletivo com trabalhadores:
 - com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00 (dois mil e noventa reais), na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); ou
 - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais), na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); ou
 - 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 (R\$ 12.202,12).
- Aos demais trabalhadores, a MP nº 936/2020 exige a realização de convenção ou acordo coletivo, ressalvada as hipóteses:
 - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de 25% (vinte e cinco por cento);
 - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluindo-se neste valor o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho.
- As cláusulas normativas das convenções coletivas ou dos acordos coletivos de trabalho vencidos ou vincendos na vigência do estado de calamidade pública permanecem integrando os contratos individuais de trabalho e somente podem ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva, não se aplicando a vedação de ultratividade prevista no § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Redução proporcional de salários e jornadas

- Uma das medidas previstas na MP nº 936/2020 é a redução proporcional de jornadas de trabalho e de salários. Essa prática consiste em reduzir a jornada do colaborador, com a correspondente redução de salários na mesma proporção, respeitando-se, portanto, o salário-hora.
- Essa redução pode ser operada durante o prazo máximo de 90 (noventa) dias, e pode ser pactuada de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, de maneira que cada uma das alternativas apresenta peculiaridades.
- A celebração de acordo individual requer sejam cumpridos requisitos, tais quais:
 1. Preservação do valor do salário-hora de trabalho;
 2. Pactuação por escrito entre empregador e empregado com envio dos termos com 2 dias corridos de antecedência; e
 3. Fixação da redução de jornada de trabalho e de salário nos percentuais específicos de 25%, 50% ou 70%.
- A MP nº 936/2020 ainda estipula o prazo de dois dias corridos para o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário anteriormente pagos a contar.
- Ainda, é válido mencionar que nas hipóteses de redução de jornada e de salários, eventual valor pago pelo empregador a título de ajuda compensatória mensal não integra as verbas salariais, tendo natureza indenizatória. Essa verba será melhor descrita em tópico próprio.
- Por derradeiro, no que tange aos acordos individuais, cumpre salientar que estes devem ser comunicados pelos empregadores aos respectivos sindicatos laborais no prazo de até dez dias corridos, contados da data de sua celebração.
- A medida proposta pode ser operada também por meio de negociações coletivas, que terão maior liberdade para fixar percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário para além dos previstos para os acordos individuais.

Suspensão do contrato de trabalho

- Além da redução proporcional de jornadas e salários, a MP n.º 936/2020 permite a suspensão temporária do contrato de trabalho, sustando a prestação de serviços e o pagamento de salário, com a posterior concessão de Benefício Emergencial em favor do colaborador.
- Para estabelecer a suspensão, faz-se necessário pactuação de acordo individual ou coletivo escrito, o qual deverá ser encaminhado ao trabalhador com antecedência mínima de dois dias corridos (recomenda-se a adoção de instrumento coletivo, conforme já exposto). Destaca-se que a duração máxima da suspensão é de sessenta dias, período que poderá ser fracionado em até dois intervalos de trinta dias cada.
- Além disso, as empresas que tiverem auferido receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) no ano-calendário de 2019 somente poderão fazer uso da suspensão mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período. Essa ajuda compensatória observará disposições expostas em tópico próprio.

- O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato da categoria profissional.
- Fica vedada a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência.
- Por fim, impende ressaltar que a redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho podem ser utilizadas sucessivamente. Entretanto, a duração máxima dessas medidas, vistas conjuntamente, não pode ultrapassar noventa dias.

Ajuda compensatória mensal (ajuda de custo)

- Com o intuito de compensar prejuízos advindos da adoção das medidas aludidas, além da previsão do “Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda”, a MP n.^º 936/2020 incentiva a concessão de auxílio direto ao trabalhador por parte da empresa durante o período de redução de jornada e de salários ou de suspensão temporária do contrato de trabalho. Esse auxílio foi denominado “ajuda compensatória mensal”.
- Para além do permissivo quanto a essa ajuda compensatória mensal, autoriza-se seu acúmulo com o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego, contribuindo para a manutenção de um nível maior de renda dos empregados.
- O pagamento desse auxílio não é, em regra, obrigatório. A exceção são as empresas que tiverem auferido receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) no ano-calendário de 2019 e façam uso da suspensão do contrato de trabalho já discutida. Para essas empresas, a suspensão do contrato de trabalho somente poderá acontecer mediante o pagamento de uma ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, ao longo de todo o período de suspensão.
- Para todos os efeitos, importa salientar que a ajuda de custo não integrará a base de cálculo do imposto de renda retido na fonte, da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado, bem como da contribuição previdenciária, de demais tributos incidentes sobre a folha de salários e do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).
- Mas poderá ser:
 - considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real;
 - deduzida dos rendimentos do trabalho não assalariado da pessoa física, conforme dispõe o caput do art. 6º da Lei nº 8.134, de 27 de dezembro de 1990;
 - deduzida dos rendimentos tributáveis recebidos pelo empregador doméstico, sujeitos ao ajuste anual na declaração de rendimentos de que trata o art. 7º da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995; ou
 - deduzida do resultado da atividade rural, como despesa paga no ano-base, apurado na forma do art. 4º da Lei nº 8.023, de 12 de abril de 1990.
- Por fim, salienta-se que, além de ter seu valor previamente definido no acordo individual ou na negociação coletiva, por natureza indenizatória, a ajuda compensatória não integra as

verbas salariais devidas ao empregado que labora em regime de redução proporcional de jornada e de salário.

Benefício emergencial de preservação do emprego e da renda

- Como compensação em face das medidas supra referidas, a MP n.º 936/2020 criou o chamado “Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda”, a ser pago pelo governo federal aos trabalhadores caso a empresa entenda por adotar a redução proporcional de jornada e salário ou a suspensão do contrato de trabalho.
- Esse benefício será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, cessando a partir do retorno à normalidade.
- Observe-se, ainda, que o benefício em referência poderá ser acumulado com o pagamento, por parte do empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho. Essa ajuda compensatória mensal pode ser paga voluntariamente ou de forma obrigatória, a depender da renda bruta da empresa, conforme já exposto. Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo.
- O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o benefício de prestação continuada do aprendiz, de que trata o art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 dezembro de 1993.
- Por fim, o trabalhador com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo.

Estabilidade provisória

- A MP n.º 936/2020 estabelece que os trabalhadores sujeitos à redução proporcional de salários e jornadas ou à suspensão do contrato de trabalho fazem jus à garantia provisória no emprego.
- Isso significa que não será permitida sua dispensa sem justa causa. É permitido, porém, eventual pedido de demissão, ou dispensa por justa causa em razão de falta grave.
- Essa estabilidade subsistirá durante o período da redução proporcional de salários e jornadas ou suspensão do contrato de trabalho e, ainda, durante período equivalente após o fim dessas medidas excepcionais. Ou seja: caso haja suspensão do contrato de trabalho por 30 (trinta) dias, por exemplo, a estabilidade durará 60 (sessenta), iniciando-se na data do afastamento.
- Caso ocorra dispensa sem justa causa, a empresa deverá pagar ao trabalhador, além das verbas rescisórias regulares, indenização adicional baseada no salário que o trabalhador teria direito ao longo de todo o período da estabilidade, a depender da medida excepcional utilizada.
- Constatase, assim, que muito embora a norma mencione a estabilidade provisória, não há, a princípio, direito à reintegração do trabalhador dispensado indevidamente, pois a MP n.º 936/2020 prevê o pagamento de indenização suplementar.

- Impende ressaltar, por fim, na hipótese de dispensa por justa causa, faz-se necessário um acervo probatório relativo à falta grave que possa ser demonstrado em juízo, para reduzir as chances de reversão da modalidade de dispensa em eventual judicialização por parte do trabalhador.
- Lembrando sempre que a justa causa do empregado é um ônus probatório do empregador, que deverá, antes de intentar a medida, fundar-se em provas robustas e inequívocas quanto:
 1. ao aspecto objetivo (tipicidade da conduta e gravidade do ato praticado pelo empregado);
 2. ao aspecto subjetivo (autoria e culpa comprovadas do empregado);
 3. ao aspecto circunstancial (nexo causal entre a conduta do empregado e a consequência, proporcionalidade entre a falta e a punição, ausência de perdão tácito e imediaticidade e singularidade da punição). Não havendo essas provas, o risco de eventual reversão judicial da justa causa é grande.

Fonte: [Malta Advogados. MP 936/2020 Suspensão do contrato de trabalho e redução proporcional de salário e jornadas — O que fazer?](#)