

MP 936: entenda como funciona a redução salarial e suspensão de contratos

O surto de [coronavírus](#) no mundo e no Brasil provocou uma diminuição na atividade econômica global. Para tentar controlar o avanço da doença, empresas foram obrigadas a suspender e até interromper suas atividades. Esse cenário refletiu duramente no faturamento empresarial, ocasionando redução salarial de funcionários e extinção de contratos de trabalho.

Estimativa realizada pelo Banco Mundial já prevê uma [queda de 5% no PIB](#) do país. Visando minimizar os resultados ruins que atingirão o mercado, foi editada a Medida Provisória 936, que dispõe sobre o programa de manutenção de emprego e renda, possibilitando a redução de salários e de jornada.

No texto a seguir, explicamos como funciona a MP 936 e quais são as regras que poderão ajudar a sua empresa a enfrentar os impactos causados pela pandemia. Boa leitura.

Por que a MP 936 foi criada?

Desde março deste ano, quando começou a disseminação da Covid-19, diversas providências começaram a ser tomadas pelos governos para [enfrentamento da crise que surgia](#). Vários decretos e medidas provisórias não obtiveram êxito, tais textos foram promulgados, mas extintos logo depois sem efeito. Em seguida, foi produzida uma bem-sucedida norma que pretende viabilizar a saúde empresarial e os empregos formais no país — a MP 936. Essa norma trouxe alternativas ao empregador para impedir a dispensa em massa dos colaboradores durante a pandemia.

Para conter a disseminação do vírus, os estados precisaram decretar o isolamento social. Com ele, o comércio e as indústrias foram gravemente afetadas, evidenciando que não poderiam continuar com a mesma folha salarial, já que suas atividades estavam temporariamente fechadas ou funcionavam abaixo do normal.

Por que a MP 936 é tão importante para as empresas?

A medida traz duas opções ao empregador:

- redução salarial proporcional ao encolhimento da jornada de trabalho;
- suspensão do contrato de trabalho.

Ou seja, é um benefício emergencial para a [classe empregadora](#) e para os colaboradores. Por exemplo, se você tem um colaborador que trabalha 8h por dia e ganha R\$1500,00, será possível reduzir para 4h diárias e pagar apenas R\$750,00. Esse corte pode ser diário ou mensal, conforme a necessidade do empregador, desde que seja mantido o salário-hora.

Caso as atividades empresariais tenham sido integralmente interrompidas ou mesmo que a empresa tenha sido atingida o suficiente para diminuir o número de funcionários, a opção de suspender os contratos de trabalho pode ser uma saída para a crise. Isso, porque um contrato suspenso não produz efeitos, direitos nem obrigações. Se o empregador tem o direito de não pagar salário, o colaborador não tem a obrigação de trabalhar.

É nesse cenário que o governo federal assume a responsabilidade. A União vai custear uma parte dos salários dos trabalhadores, conferindo um auxílio emergencial a eles. Afinal, o colaborador também não pode ser surpreendido com uma redução salarial brusca, pois as [despesas de toda uma família](#) podem depender desses rendimentos.

Como funciona o auxílio dado pelo governo?

A redução salarial e o valor do benefício disponibilizado pelo governo são baseados nos vencimentos do trabalhador, assim como no que foi acordado na empresa, independentemente da presença de sindicatos. Quanto maior a redução salarial, maior é a ajuda emergencial, pois o benefício é calculado conforme o direito que o colaborador teria ao seguro-desemprego, caso preenchesse os requisitos de deferimento.

O piso (menor valor que poderá ser pago) do seguro-desemprego equivale ao [salário mínimo](#). Portanto, seguindo as porcentagens editadas na MP, a quantia mínima de ajuda será 25% sobre R\$ 1.045, equivalente a R\$ 261,25. O teto (maior valor que poderá ser pago) do seguro-desemprego atingiu R\$ 1.813,03 em 2020, essa cifra corresponde ao benefício pago aos funcionários que sofreram a suspensão dos seus contratos.

Redução salarial

A diminuição da jornada de trabalho e conseqüente redução salarial são permitidas por até 90 dias. A MP 936 lista somente três percentuais de opções para o empregador aplicar. São eles:

- 25%
- 50%
- 70%

O acordo pode ser realizado diretamente entre as partes, apenas no caso da menor porcentagem. Nas demais, a baixa salarial só é autorizada com o funcionário de forma individual, caso ele receba um salário de até R\$3.135,00 ou tenha formação superior e vencimentos a partir de R\$12.202,12.

Redução salarial de trabalhadores que recebem entre R\$3.135,00 e R\$12.202,12 só é permitida com a presença de sindicato. Além disso, percentuais diferentes dos descritos acima somente terão efeito se acordados por meio de negociação coletiva, conforme prevê a regra da CLT.

Suspensão do contrato

Os rendimentos brutos auferidos anualmente pela empresa determinam se ela poderá se beneficiar do auxílio. Se em 2019, a companhia apresentou um faturamento inferior a R\$4,8 milhões, e suspender o contrato de trabalho de seus funcionários, o governo federal arcará integralmente com o valor do seguro-desemprego que o colaborador teria direito naquela data, calculado com base em seus últimos salários.

Se a empresa faturou um valor superior a R\$4,8 milhões, as custas do benefício pago ao funcionário serão divididas com o governo. Este arcará com o equivalente a 70% do seguro-desemprego, enquanto o empregador pagará os 30% restantes.

Importante esclarecer que na redução salarial e na suspensão do contrato de trabalho, todos os [benefícios](#) que o funcionário já recebe devem continuar ativos. Já em relação às férias — recomenda-se que o empregador espere a pandemia passar e só depois, se ainda houver necessidade, coloque os funcionários de férias.

Como a empresa pode aderir ao programa emergencial?

O governo federal disponibilizou [um site oficial](#) de serviços para que os empregadores possam acessar o sistema e adicionar informações sobre os acordos realizados com seus colaboradores, como a quantidade de reduções, porcentagens e suspensões contratuais.

Em seguida, o governo verificará os dados recebidos das empresas, e o dinheiro vai diretamente para as

contas bancárias dos funcionários registrados.

Agora que você já conhece as normas previstas na MP 936 e a importância para a empresa conseguir a redução salarial de sua folha de pagamento, é fundamental que você siga todos os passos para não descumprir a lei. No mesmo site citado, o governo fornece [um manual](#) para contribuir com informações do programa. Depois da leitura, procure por uma ajuda especializada e retire todas as suas dúvidas.

Se gostou do nosso conteúdo e quer saber mais sobre as medidas para auxiliar empresas no enfrentamento da pandemia, comente abaixo. Estamos à disposição para ajudá-lo.