**MP 936/20: Modelo de Suspensão do Contrato de Trabalho**

A MP 936/20 permite a suspensão do Contrato de Trabalho; Veja modelos de acordo e contrato.

A MP 936/2020 permitiu a suspensão do contrato de trabalho por meio de acordo individual escrito entre empregador e empregado, que deve ser encaminhado com antecedência mínima de dois dias corridos do início da suspensão, conforme o artigo 8º, § 1º.

A advogada Camila Cruz, sócia do escritório Mascaro e Nascimento Advocacia recomenda que sejam feitos dois documentos.

“Primeiramente, é preciso fazer a [**carta proposta formal**](https://drive.google.com/file/d/1A5SlPqndVSTfsW0pJYL4cmFaRmK3udkk/view), e, na sequência do aceite do empregado, o [**acordo individual de suspensão do contrato de trabalho**](https://drive.google.com/file/d/14Rg5wq00Vkg4BNSXY7UnG2l_Y5RfQZDL/view). Assim, esses empregados poderão receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda”, explica

A advogada explica que essas formalidades são necessárias para que não haja problemas futuros com passivos trabalhistas, previdenciários e fiscais. “As fiscalizações poderão ser feitas futuramente e retroagirem 05 anos, quando tudo isso já terá passado. Por isso, precisamos manter esse lastro documental exigido pela legislação.”

### ****Formalização****

Segundo a especialista, formalizar documentos é muito importante, já que a própria medida provisória pede tal formalidade jurídica.

“Nesse momento, preencher os requisitos da legislação trará benefícios tanto para os empregados quanto para os empregadores”, afirma.

A formalização permite que os empregados consigam ter as regras de forma clara e definida durante a suspensão para garantir a renda mesmo que mínima.

E o empregador, terá a segurança que o empregado está plenamente consciente das regras, condições e obrigações nesse período de crise e concordou em cumprir com os termos indicados no acordo.

### ****Carta Proposta****

A Carta proposta é uma espécie de proposta formal de suspensão temporária do contrato de trabalho. A empresa deve realizar para o empregado para que haja a preservação do emprego e renda, tendo em vista a diminuição de atividades e o impacto da crise em meio à situação atual trazida pelo COVID-19.

O teor principal da carta deve ser: “Por meio da presente proposta, consultar vossa senhoria se há interesse em suspender temporariamente por até 60 dias, o seu contrato de trabalho, permanecendo mantidos pelo(a) empregador(a) somente o pagamento dos seus benefícios já recebidos, e pelo Governo será feito o pagamento do benefício emergencial de preservação do emprego e renda que será calculado de acordo com as regras e valores do seguro desemprego e não do seu salário contratual, vidando preservar nesse momento o emprego e renda. Havendo o aceite, solicitamos devolver este documento, assinado, com sua manifestação.”

É importante deixar claro ao empregado que o valor que será pago pelo Governo durante o período da suspensão toma por base os valores do seguro desemprego, pois dependendo do salário recebido do empregado ele poderá receber menos.

Porém, não havendo o interesse do empregado em suspender o contrato, o mesmo poderá ser rescindido pelo(a) empregador(a) já que a mesma não possui condições de manter o quadro de empregados na integralidade nesse momento de crise.

### ****Acordo Individual de Suspensão do Contrato de Trabalho****

Já o acordo individual de suspensão do contrato de trabalho é a formalização detalhada das regras que serão aplicadas ao contrato de trabalho no período em que haverá a suspensão. Esse será o documento formal, que comprovará e dará validade jurídica ao acordado pelas partes nesse momento de crise.

O acordo será o lastro documental para que haja a comprovação e envio da informação ao Governo. A comunicação deve ser de 10 dias corridos, no máximo, contados a partir da data do acordo.

Assim, o governo pode efetuar os pagamentos do benefício emergencial de preservação do emprego e renda e assegurará que operacionalmente o(a) empregador(a) possa proceder com o cumprimento de suas obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.

### ****Como fazer o contrato de suspensão de trabalho****

Por uma questão de princípio, um acordo ou contrato deve ser sempre por escrito e deve preencher alguns requisitos para que tenha validade e faça lei entre as partes. Após a sua assinatura, você entra num contrato vinculativo com o seu empregado.

Lembrando que seja empregado ou empregador, existem várias obrigações legais que se deve cumprir em atendimento ao disposto na MP 936/2020.

Deve-se identificar qual a situação que as partes pretendem formalizar, os interesses, as necessidades e as condições – trabalhistas – inicialmente acordadas (importância da carta proposta) entre as partes envolvidas.

### ****Cláusulas****

As partes devem se atentar a cláusulas essenciais que devem estar presentes e não podem ser deixadas de lado, sob pena daquele acordo não cumprir a finalidade para a qual se destina nesse momento:

1 - Qualificação das partes: deve-se qualificar as partes, ou seja, descrevê-las (nome completo, CPF ou [**CNPJ)**](https://www.contabeis.com.br/tributario/cnpj/) e informar o termo pelo qual cada uma será designada ao longo do aditivo (empregado/empregador);

2 - Considerações iniciais: descrever pontualmente e resumidamente os motivos e interesses envolvidos na realização do aditivo, a fim de deixar clara a intenção de cada no presente acordo (COVID-19, suspensão do contrato prevista na MP 936/2020);

3 - Objeto do acordo e condições de remuneração/benefícios: descrever o que as partes estão acordando da forma mais detalhada possível para não gerar dúvidas detalhando o que está incluso ou não está incluso no pactuado.

4 - Prazo de duração: descrever por quanto tempo o acordo é válido, lembrando que a MP limita a suspensão em máximo de 60 dias).

5 - Formas de extinção e rescisão contratual: determinar de acordo com a legislação aplicável as formas que serão permitidas para extinção ou rescisão).

Após formalizado, o acordo que valerá entre as partes é aquela situação descrita e avençada pelas partes diante das testemunhas, sendo recomendável que as partes tenham a devida orientação jurídica para entender completamente o que fora avençado e o previsto na MP 936/2020, a fim de se evitar futuras discussões.

### ****Suspensão do Contrato de Trabalho****

A suspensão do contrato de trabalho será descaracterizada e imediatamente restabelecidas as condições do contrato de trabalho anteriores, se houver prestação de serviços durante o período de suspensão contratual, ainda que parcialmente por meio de teletrabalho, à distância ou de forma remota.

Caso o(a) empregador(a) entenda, antes de 60 dias, que seja momento de restabelecer as atividades e que o empregado volte a trabalhar, é necessário formalizar a antecipação pelo empregador do fim do período de suspensão do contrato pactuado anteriormente.

“Lembre-se sempre de manter a calma, pois essa fase vai passar. E siga as orientações das autoridades locais, previna-se. Sabemos que muitos podem se assustar com a situação que estamos passando, mas desde que tomemos as medidas necessárias, tudo ficará bem e sairemos dessa crise muito mais fortalecidos”, aconselha a especialista.

Contar com um profissional especializado para orientações e suporte pode ser importante para que o mesmo possa verificar os riscos jurídicos envolvidos nessa situação e, se for o caso, orientar acerca de outros caminhos com riscos reduzidos ou inexistentes para que as partes possam enfrentar esse momento bastante desafiador com maior segurança.

É importante ambas as partes tomarem as precauções que entenderem necessárias, prosseguindo para a formalização daqueles termos e condições avençados nesse momento em que devemos nos ajudar para reduzir o impacto social em razão das consequências do estado de calamidade pública, nunca antes vividas pela maioria de nós.

Confira modelo de [**Carta Proposta Formal**](https://drive.google.com/file/d/1A5SlPqndVSTfsW0pJYL4cmFaRmK3udkk/view) e [**Acordo Individual de Suspensão de Contrato de trabalho**](https://drive.google.com/file/d/14Rg5wq00Vkg4BNSXY7UnG2l_Y5RfQZDL/view).

Fonte: Dra Camila Cruz: Advogada, professora e palestrante. Pós-graduada em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP) e especialização em Direito Empresarial do Trabalho pela Fundação Getúlio Vargas (FGV/SP). Graduada em Direito. Especialista em [**eSocial.**](https://www.contabeis.com.br/trabalhista/esocial/) Sócia do escritório Mascaro e Nascimento Advogados. Conteudista e mantenedora dos blogs: www.especialistaemesocial.com.br e www.camilacruz.blog.br