

RT INFORMA



MPv 936/2020 - Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para o enfrentamento do estado de calamidade decorrente do coronavírus

Editada em 1º de abril, a Medida Provisória (MPv) nº 936/2020 cria o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública ([Decreto Legislativo nº 6/2020](#)), e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a [Lei nº 13.979/2020](#).

A MPv 936/2020 possui prazo de análise reduzido, de até 16 dias, conforme Ato Conjunto das Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal nº 1, de 2020 (mais detalhes [aqui](#)).

Objetivos da MPv

- Preservar o emprego e a renda;
- Garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais;
- Reduzir o impacto social das consequências do estado de calamidade pública em virtude da emergência de saúde pública.

As medidas previstas na MPv nº 936/2020 abrangem os contratos de aprendizagem e de trabalho a tempo parcial.

Principais pontos

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e salário de seus empregados e/ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, com pagamento aos empregados de Benefício Emergencial pela União durante o período. Confira os detalhes.

Redução proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário

Por meio do Programa Emergencial, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, com preservação do valor do salário-hora, no período máximo de 90 dias. Para isso, terá que observar também:

- **Requisitos para realização mediante acordo individual**
 - os percentuais de redução de jornada e salário de 25%, 50% e 70% estão limitados (a) aos empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 e (b) aos empregados hipersuficientes, isto é, com diploma de nível superior e salário igual a 2X o teto da Previdência (R\$ 12.202,10).
 - os demais empregados podem fixar redução da jornada e do salário por negociação individual limitada apenas ao percentual de 25% de redução.
 - em todos esses casos, é obrigatório o **acordo individual escrito** encaminhado ao empregado com antecedência mínima de 2 dias corridos.

- **Requisitos para realização mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho**
 - a redução proporcional de jornada e salário pode ser fixada para todos os empregados, com a livre definição de percentuais de redução.
 - em caso de fixação de percentual de redução diverso dos percentuais de 25%, 50% e 70%, o valor do Benefício Emergencial aos empregados respeitará faixas de percentual de redução de jornada e salário.¹

- **Deverá ser restabelecida a jornada e o salário anteriores, no prazo de 2 dias, a contar:**
 - da cessação do estado de calamidade pública;
 - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de redução pactuado;
 - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão do contrato de trabalho é de 90 dias, ainda que sucessivos, respeitado o prazo máximo de 60 dias de suspensão.

¹Conforme melhor exposto na 5ª página deste RT Informa, o valor do Benefício Emergencial vinculado à negociação coletiva respeitará as seguintes faixas de redução proporcional de jornada e salário: abaixo de 25% de redução, não haverá benefício; de 25% a 49% de redução, benefício será aquele correspondente à redução de somente 25%; de 50% a 69% de redução, benefício será de 50%; redução de 70% ou maior, o benefício será de 70%.

- ficará autorizado a recolher para o Regime Geral da Previdência Social (RGPS) na qualidade de segurado facultativo.
- **Suspensão temporária do contrato de trabalho com ajuda compensatória mensal obrigatória:**
 - a empresa que auferiu no ano-calendário 2019 receita bruta superior a R\$ 4.8 milhões, somente poderá suspender o contrato de trabalho mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária do contrato de trabalho.
- **Deverá ser restabelecido o contrato de trabalho, no prazo de 2 dias, a contar:**
 - da cessação do estado de calamidade pública;
 - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período da suspensão pactuado;
 - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período da suspensão pactuado.
- **Descaracterização da suspensão temporária do contrato de trabalho:**
 - quando o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância ficará descaracterizada a suspensão. Neste caso, o empregador deverá pagar de imediato a remuneração e os encargos sociais referentes a todo o período, além das penalidades previstas na legislação em vigor e às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

Garantia provisória no emprego: fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber Benefício Emergencial em decorrência da redução da jornada de trabalho e o salário, ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão do contrato de trabalho, mais um período equivalente ao acordado para redução ou a suspensão após a cessação destas.

Ajuda compensatória mensal a cargo do empregador

As empresas podem pagar uma ajuda compensatória mensal aos empregados que tiveram o contrato de trabalho suspenso, ou que tiveram redução proporcional de jornada e salário, a qual:

- terá valor definido em acordo individual ou negociação coletiva;
- terá natureza indenizatória;
- não integrará base de cálculo do imposto de renda, da contribuição previdenciária e demais tributos incidentes sobre a folha de salário, e do FGTS; e
- pode ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

Ajuda compensatória mensal obrigatória

Empresas com receita bruta superior a R\$ 4.8 milhões (ano-calendário 2019), somente podem suspender o contrato de trabalho se pagarem ao empregado ajuda compensatória mensal de no mínimo 30% do valor do salário do empregado.

Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

Os empregados que tiverem redução proporcional de jornada e de salário, ou tiverem o contrato de trabalho suspenso, receberão um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. Esse Benefício será custeado com recursos da União, desde o início de redução proporcional de jornada e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, sendo pago em prestações mensais.

Valor do benefício: o benefício será calculado com base no valor que o empregado teria direito de seguro-desemprego. Atualmente, o valor do seguro-desemprego situa-se entre R\$ 1.045,00 e R\$ 1.813,03, calculado individualmente com base na faixa salarial em que se enquadra o trabalhador (vide art. 5º da Lei 7.988/90).

Será aplicado sobre o valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito os seguintes percentuais:

- **em caso de redução de jornada e salário.** 25%, 50% e 70% do seguro desemprego, correspondente ao percentual de redução de jornada e salário acordado;
- **em caso de suspensão do contrato de trabalho.** (a) setenta por cento do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos casos de pagamento pela empresa da ajuda compensatória mensal obrigatória (empresas com receita-bruta superior a 4.8 milhões em 2019) de 30% do salário do empregado; e (b) 100% do valor do seguro-desemprego nos demais casos. **tre** as principais alterações da norma está no campo das responsabilidades, agora o responsável pelo PCMSO pode ser um médico do trabalho definido pela organização, não sendo necessário que este seja um dos médicos representantes do SESMT.

Percentual do Benefício Emergencial de redução de jornada e de salário para o caso de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho (art. 11)

As Convenções e os Acordos Coletivos de Trabalho podem fixar percentual diferente de redução proporcional de jornada e salário. Não estão restritos, portanto, aos percentuais de 25%, 50% e 75%.

Nesses casos, o Benefício Emergencial aos empregados corresponderá a:

- sem percepção do benefício para a redução de jornada e de salário inferior a 25% e inferior a 50%.
- de 25% do seguro desemprego para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%.
- de 50% do seguro desemprego para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 75%.
- de 75% do seguro desemprego para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 75%.

Prazo para pagamento: a primeira parcela do Benefício deverá ser paga no prazo de 30 dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo de 10 dias pela empresa. Se não informado, será pago no prazo de 30 dias a partir da informação.

Descumprimento do prazo de 10 dias para informação do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho. Caso não seja informada a celebração do acordo em dez dias, será de responsabilidade do empregador o pagamento da remuneração no valor

anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até que a informação seja prestada; Já a data do início do Benefício Emergencial será fixada a partir da data em que a informação tiver sido efetivamente prestada, e o benefício será devido pelo restante do período pactuado;

Período do pagamento. O Benefício Emergencial deverá ser pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O pagamento do Benefício Emergencial não impede a concessão ou altera o valor do seguro-desemprego que o trabalhador possa vir a utilizar se dispensado do emprego..

Inexistência de requisitos para o pagamento do Benefício Emergencial ao empregado. O benefício será pago ao empregado independentemente de cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos.

Empregado com mais de um vínculo formal. Poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial para cada vínculo, com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão do contrato de trabalho.

Empregado com trabalho intermitente: quando o contrato de trabalho formal for anterior à MP, fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00, pelo período de três meses, não cumulável com outro benefício emergencial mensal em caso de outro trabalho intermitente.

Algumas outras disposições relevantes

- **Renegociação de negociações coletivas já celebradas:** as convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente podem ser renegociados para adequação em 10 dias corridos, contados de 1º/04/2020.
- **Comunicação aos Sindicatos:** os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário, ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato laboral em 10 dias corridos, contados da data de sua celebração.
- **Exceção à dupla visita:** não se aplicará o critério da dupla visita para irregularidades trabalhistas constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho em relação ao disposto na MP 936/2020.
- **Lay-off (art. 476-A da CLT):** durante o estado de calamidade pública, o curso ou programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da CLT pode ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, com duração entre 1 e 3 meses.

- **Redução de formalidades da negociação coletiva:** permite-se a utilização de meios eletrônicos para atendimento de diversos requisitos formais previstos na CLT para negociação coletiva, 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.

RT INFORMA | Publicação da Confederação Nacional da Indústria - CNI | www.cni.com.br | Gerência Executiva de Relações do Trabalho - GERT |
Editoração: GERT | Supervisão gráfica: Coordenação de Divulgação
CNI/DDI/GPC | Informações técnicas: (61) 3317.9961 rt@cni.com.br |
Assinaturas: Serviço de Atendimento ao Cliente (61) 3317.9989/9993
sac@cni.com.br | Setor Bancário Norte Quadra 1 Bloco C Edifício Roberto
Simonsen CEP 70040-903 Brasília, DF (61) 3317.9000 | Autorizada a
reprodução desde que citada a fonte. Documento elaborado com dados
disponíveis até abril de 2020.



Confederação Nacional da Indústria
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA