

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. *Entre 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