

RT INFORMA



Suspensão do contrato da MP 936 e *layoff* da CLT: comparação entre seus principais aspectos

Até o último dia 18/05, segundo dados do Ministério da Economia, já haviam sido firmados quase 7,6 milhões de acordos para suspender o contrato de trabalho ou reduzir proporcionalmente salários e jornada de trabalho, conforme as regras editadas na Medida Provisória nº 936/2020¹. Desses, 55% (aproximadamente 4,16 milhões) foram de suspensão do contrato de trabalho.

Tais instrumentos previstos na MP 936/2020 são focados na manutenção do emprego, reduzindo-se os custos salariais imediatos para as empresas, mas preservando o emprego dos trabalhadores nesse contexto de crise, compensado pelo recebimento de um Benefício Emergencial pago pelo Governo.

Além desses instrumentos, desde 1998, consta da CLT um recurso que se tornou ferramenta comumente utilizada em momentos de crise: a suspensão do contrato de trabalho para participação em curso de formação ou qualificação profissional, previsto no art. 476-A da CLT e apelidado de *layoff*.

Necessário destacar que a mencionada MP 936/2020 também fez algumas modificações temporárias no *layoff* para o contexto da crise causado pela pandemia do coronavírus (COVID-19), em especial para dispor que o curso ou o programa de qualificação profissional (art. 476-A da CLT) somente poderá ser oferecido pelo empregador na modalidade não presencial e com duração não inferior a 1 mês e nem superior a 3 meses.

Conheça a seguir as principais características da suspensão do contrato de trabalho previsto na MP 936 de 2020 e do *layoff* (com as modificações temporárias introduzidas pela MP 936 – vigência durante o estado de calamidade pública).

Principais regras da MP 936 sobre suspensão do contrato de trabalho

A MP 936/2020 criou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para enfrentamento do estado de calamidade pública em decorrência da crise do coronavírus (COVID-19).

Entre os instrumentos previstos no programa, está a possibilidade de **suspensão dos contratos de trabalho dos empregados e recebimento do Benefício Emergencial do Governo**, durante o estado de calamidade pública (Decreto Legislativo nº 6/2020) decorrente do coronavírus.

¹ A MP 936/2020 foi publicada em 01/04, tendo vigência por 60 dias, prorrogáveis por mais 60.

Acordo individual ou instrumento coletivo. Conforme previsto na MP 936/2020, para suspender o contrato de trabalho o empregador poderá com seus empregados firmar acordo individual escrito². Para tanto, o empregado deverá ter:

- (i) salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00; ou
- (ii) ser empregado hipersuficiente, ou seja, portador de diploma de nível superior completo e salário igual a 2X o teto da Previdência = R\$ 12.202,10.

Também é permitida a suspensão do contrato de trabalho por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho. Nesse caso, não há restrição quanto à faixa salarial do empregado para validade da negociação coletiva.

Ajuda Compensatória e benefícios. A empresa que em 2019 teve receita-bruta superior a R\$ 4.8 milhões, deverá pagar ao empregado ajuda compensatória mensal de no mínimo 30% do valor do seu salário, durante o período de suspensão. Para as empresas com faturamento inferior a esse valor não há obrigatoriedade de pagamento de ajuda compensatória, que pode ser estabelecida, em qualquer valor, no acordo individual ou na negociação coletiva.

Essa ajuda mensal compensatória terá natureza indenizatória, não integrando: , a base de cálculo (i) de imposto de renda a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado, (ii) da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; (iii) do valor devido ao FGTS. Também poderá 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.

Estabelece a MP que o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados durante o período de suspensão temporária do contrato.

Duração máxima: a MP 936 prevê 60 dias como prazo máximo para suspensão do contrato de trabalho. Essa duração máxima pode ser fracionada em 2 períodos de 30 dias.

Convém lembrar que a MP estabelece que a soma dos períodos de suspensão e de redução proporcional de salário e jornada não pode ser superior a 90 dias. Assim, por exemplo, se já houve período de salário e jornada reduzido de 60 dias (o máximo é de 90 dias), somente seria possível suspensão do contrato de trabalho por 30 dias.

Benefício Emergencial. Em virtude da suspensão contratual, a MP prevê o pagamento de Benefício Emergencial compensatório, que será calculado com base no valor que o empregado teria direito de seguro-desemprego. Esse valor variará entre R\$ 1.045,00 e R\$ 1.813,03, calculado individualmente com base na faixa salarial em que se enquadra o trabalhador³.

No caso dos empregados de empresas que são obrigadas a pagar ajuda mensal compensatória correspondente a 30% do valor do salário (aquelas com receita-bruta em 2019 superior a R\$ 4,8 milhões), o Benefício Emergencial corresponderá a setenta por cento do seguro-desemprego a que o empregado teria direito. Nos demais casos, o Benefício Emergencial será igual a 100% do valor do seguro-desemprego.

² Em 17/04, o Pleno do STF indeferiu a liminar requerida na ADIn 6363, permitindo acordos individuais para redução proporcional de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho.

³ Para saber o valor preciso, acesse a Calculadora MP 936, disponibilizada pela CNI no [Portal da Indústria](#).

Garantia de emprego. Também se prevê garantia provisória no emprego ao empregado que tiver suspenso o contrato de trabalho, recebendo em decorrência disso o Benefício Emergencial pago pela União. Essa garantia existe pela duração da suspensão acordada, mais um período equivalente após sua cessação.

Outras regras relativas à suspensão do contrato de trabalho.

Firmado o acordo individual para suspensão do contrato de trabalho, o empregador deverá comunicar ao sindicato laboral em 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.

A MP 936 veda expressamente a continuidade do trabalho durante a suspensão contratual, inclusive na modalidade de teletrabalho. Caso ocorra qualquer prestação de trabalho ao empregador, a suspensão estaria descaracterizada. Em decorrência, o empregador deverá pagar imediatamente todas as remunerações e encargos sociais do período. Também ficará sujeito às multas legais e às sanções estabelecidas por instrumento coletivo de trabalho.

Durante o período de suspensão contratual, a empresa não realiza recolhimentos à Previdência nem depósito de FGTS, uma vez que não há prestação de serviços ao empregador e pagamento de salários. O empregado, no entanto, não deixa de ser segurado da Previdência Social (artigo 15, inciso II, da Lei n. 8.213/91), e pode realizar recolhimentos na qualidade de segurado facultativo.

Destaca-se, que não há regra determinando ou condicionando a suspensão do contrato de trabalho, realizada na forma da MP 936 (art. 8º), à realização de curso de qualquer curso de qualificação profissional ainda que a distância.

Principais regras da CLT sobre o *layoff*

O ***layoff*** é o instrumento previsto no art. 476-A da CLT mediante o qual se permite a suspensão do contrato de trabalho dos empregados (que receberão recursos oriundos do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador) para sua participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador. Portanto, trata-se também de suspensão do contrato de trabalho, com regras específicas. Vejam-se abaixo as principais:

Requisitos. O art. 476-A da CLT estabelece que “o contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual”. Esse curso deve ter duração equivalente à suspensão contratual. Já a **MP 936/2020**, em seu art. 17, I, **dispôs** que, durante o estado de calamidade pública decorrente da Covid-19, **o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses.**

Exige-se previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado (portanto, não há previsão de acordo individual escrito para o *layoff*). Além disso, é obrigatória:

- 1) a notificação da suspensão ao respectivo sindicato com antecedência mínima de 15 dias da suspensão contratual; e
- 2) vedação de que o contrato de trabalho seja suspenso mais de uma vez dentro de 16 meses.

Ajuda compensatória facultativa e benefícios. Durante a suspensão do contrato, o empregador pode conceder ajuda compensatória mensal facultativa, sem natureza salarial, com valor definido em convenção ou acordo coletivo, fazendo jus o empregado aos benefícios concedidos voluntariamente pelo empregador (seguro saúde, por exemplo).

Bolsa qualificação profissional. O empregado que teve o contrato de trabalho suspenso para participação em curso ou programa de qualificação profissional (art. 476-A da CLT) fará jus ao pagamento de bolsa-qualificação profissional, em valor correspondente ao seguro-desemprego, arcado por recursos do FAT (Lei 7.998/90, art. 2º-A).

Outras regras relativas ao lay-off.

Se o empregado for dispensado no curso da suspensão, ou mesmo nos 3 meses subsequentes ao seu retorno, será devida multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, no valor de, no mínimo, 100% sobre o valor da última remuneração anterior à suspensão – além das verbas rescisórias usuais.

A suspensão do contrato de trabalho fica descaracterizada se não for ministrado o curso ou o programa de qualificação profissional, ou se o empregado permanecer no trabalho. Nesse caso, sujeita-se o empregador ao pagamento de todas as verbas trabalhistas e previdenciárias do contrato de trabalho usual durante este período, bem como das penalidades previstas na legislação e em convenção e acordo coletivo.

É possível a prorrogação do programa mediante convenção ou acordo, além de aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional no respectivo período.

Não haverá recolhimento de FGTS e INSS durante o layoff, embora o empregado não deixe de ser segurado da Previdência Social (artigo 15, inciso II, da Lei n. 8.213/91).

Layoff x Programa de Proteção ao Emprego (PPE)

Destacam-se, a seguir, as principais diferenças entre os instrumentos de preservação de empregos em crises:

	Suspensão do contrato (MP 936)	LAYOFF (art. 476-A da CLT e art. 17, I da MP 936)
Escopo	Suspender o contrato de trabalho, mantendo-se o vínculo, enquanto o empregado recebe Benefício Emergencial do Governo durante o estado de calamidade pública	Suspender o contrato de trabalho, mantendo-se o vínculo enquanto o empregado realiza cursos ou programas de qualificação profissional, recebendo bolsa qualificação do Governo
Duração	Até 60 dias (fracionados em até 2 períodos de 30 dias)	O curso ou programa de qualificação, segundo o art. 476-A da CLT, tem duração de 2 a 5 meses. A suspensão do contrato deve ter duração equivalente à do curso. Já a MP 936 estabelece que o curso do art. 476-A terá, durante a calamidade pública, duração de 1 a 3 meses. Permite-se prorrogação, desde que a empresa arque com o benefício custeado inicialmente pelo Governo.
Contrapartida	Empresa: 30% do salário do empregado, a título de Ajuda Mensal Compensatória, se a empresa teve em 2019 receita-bruta superior a R\$ 4,8 milhões. Nos demais casos, nenhuma contrapartida é obrigatória Governo: Benefício Emergencial de 70% do valor do seguro desemprego, em caso de empresa com receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões em 2019. Nos demais casos, o Benefício Emergencial será correspondente a 100% do seguro-desemprego (obs.: seguro-desemprego varia entre R\$ 1.045,00 e R\$ 1.813,03 no máximo)	Empresa: ajuda compensatória mensal facultativa, sem natureza salarial e outros benefícios concedidos voluntariamente Governo: O governo paga benefício equivalente ao seguro-desemprego (entre R\$ 1.045,00 e R\$ 1.813,03 no máximo)

Forma de adesão	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acordo individual escrito entre empregador e empregado (desde que o empregado tenha salário mensal igual ou inferior a R\$ 3.135,00, ou salário mensal igual ou superior a 2 vezes o teto da previdência e possua diploma de nível superior); ou 2. Previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho. 	Previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal dos empregados
Requisitos para a adesão	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acordo individual escrito encaminhado com dois dias corridos de antecedência ou previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho 2. Empresas que tiveram em 2019 receita-bruta superior a R\$ 4,8 milhões de reais devem conceder Ajuda Mensal Compensatória equivalente a 30% do salário do empregado 3. Os acordos individuais deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato laboral em até 10 dias corridos contados da data de sua celebração 4. Manutenção pelo empregador de todos os benefícios concedidos aos seus empregados 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Após convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o sindicato com no mínimo 15 dias de antecedência do início do lay-off 2. O empregado deve aquiescer formalmente com a suspensão de seu contrato de trabalho 3. Participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador com duração equivalente à suspensão contratual 4. Manutenção pelo empregador de todos os benefícios concedidos aos seus empregados
Garantia no emprego	<p>Tem garantia provisória no emprego durante o período acordado e mais um período equivalente após o encerramento da suspensão contratual. Se houver dispensa sem justa causa nesse período, o empregador pagará, além das verbas rescisórias, indenização no valor de 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia no emprego</p>	<p>Durante o layoff e por 3 meses após o retorno ao trabalho, se o empregado for dispensado, o empregador deverá pagar, além das verbas rescisórias, indenização estabelecida na convenção ou no acordo coletivo equivalente a, no mínimo, 100% da última remuneração mensal.</p>

Os dois instrumentos têm o intuito de preservar empregos nos momentos de crise, beneficiando empregados e empregadores. Apesar disso, a opção por qualquer deles exige reflexão, considerando-se o caso concreto, para que se possam conciliar os interesses e ainda mensurar de forma prudente os eventuais impactos que da escolha possam advir.

Saiba mais sobre ações para enfrentamento da crise nos canais [“A Indústria contra o coronavírus: vamos juntos superar essa crise”](#) e [Conexão Trabalho](#), do Portal da Indústria, e acesse a [Calculadora MP 936](#), disponibilizada para ajudar as empresas e empregados na simulação de valores de salários, do benefício emergencial e de ajuda compensatória em caso de adoção das alternativas trazidas pela MP 936.

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 maio de 2020.