



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

MP 936/2020 – PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA E MEDIDAS TRABALHISTAS COMPLEMENTARES PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE DECORRENTE DO CORONAVÍRUS (COVID-19)

O que é: Medida Provisória (MP) 936/2020.

Foco: Cria o **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**, e estabelece **medidas trabalhistas complementares** para enfrentamento do estado de calamidade pública em decorrência da crise do coronavírus (covid-19).

Principais pontos: redução de jornada e salário proporcionais por acordo individual, nos percentuais de 25%, 50% e 70%, por até 90 dias. Suspensão do contrato de trabalho por acordo individual, por até 60 dias. Pagamento de Benefício Emergencial compensatório ao empregado, calculado sobre o valor do seguro desemprego a que teria direito, com percentual proporcional ao da redução do salário.

Objetivos do Programa: preservação do emprego e da renda; garantia de continuidade de atividades laborais e empresariais; redução do impacto social decorrente do estado de calamidade pública causado pela crise do coronavírus (Covid-19).

Vigência e prazo: a MP 936/2020 entrou em vigor na data de publicação (01/04), para aplicação durante o estado de calamidade pública (vide Lei 13.979/20).

Avaliação preliminar: a **MP 936/2020 é positiva** e abre espaço para que as empresas possam fazer, de forma mais ágil e simplificada, **ajustes necessários a fim de preservar sua sustentabilidade e os empregos nesse momento de calamidade pública.**

Há **pontos de atenção** para as empresas, como os prazos de comunicação dos acordos de redução de jornadas e de suspensão do contrato de trabalho ao Governo. Da mesma forma, o prazo para comunicação ao Sindicato. Importante também que a MP afasta a dupla visita orientativa da fiscalização do trabalho em relação às suas disposições.

É **importante que as empresas avaliem, caso a caso, os instrumentos a serem adotados** nesse momento, considerando seus casos concretos e suas peculiaridades, partindo dos instrumentos estabelecidos pela MP 936/2020, e também os pré-existentes, em especial a MP 927/2020 e a CLT.

Atualizada com as informações disponíveis até às 18 horas de 02/04/2020

Rito Sumário de tramitação das Medidas Provisórias

De acordo com o Ato Conjunto 1/20, das Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, as Medidas Provisórias têm até 16 dias para serem votadas durante o período de pandemia. Veja mais no [Conexão Trabalho](#).



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Resumo dos principais pontos da MP

Durante o estado de calamidade pública (Decreto Legislativo nº 6/2020) decorrente do coronavírus, a MP 936/2020 permite a adoção por acordo individual e negociação coletiva de **redução proporcional de jornada e salário** e **suspensão contratual**, com **pagamento de Benefício Emergencial** pelo Estado durante o período.

Redução proporcional de jornada e salários (art. 7º da MP)

O empregador poderá acordar a **redução proporcional** da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, com **preservação do valor do salário-hora**.

Duração máxima: 90 dias.

Requisitos para realização mediante acordo individual (art. 12):

- a redução proporcional de jornada e salário é **limitada** aos percentuais de **25%, 50% e 70%**.

- apenas para empregados (art. 12):

(a) com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 nos percentuais de 25%, 50% e 70%;

(b) empregado hipersuficiente, isto é, superior completo e salário igual a 2X o teto da Previdência (R\$ 12.202,12), nos percentuais de 25%, 50% e 70%;

(c) empregados que recebem acima de R\$ 3.135,00, com ou sem superior completo, limitado apenas ao percentual de 25% de redução;

- o acordo individual formal deve ser **enviado com no mínimo 2 dias corridos antes** do início da redução de jornada e salário.

Requisitos para realização mediante acordo coletivo (art. 11):

- todos os empregados

- a definição de percentuais de redução proporcional de jornada e salário é livre¹.

Cessação da redução de jornada e salário (art. 7º, parágrafo único):

Deve cessar a redução em 2 dias corridos:

- quando cessar o estado de calamidade pública;

- quando houver o decurso do prazo estabelecido no acordo individual;

- da comunicação do empregador ao empregado sobre a antecipação do fim da redução pactuada.

¹ Conforme quadro abaixo, o percentual de redução de jornada e salário estabelecido por negociação coletiva impacta no valor do Benefício Emergencial a ser pago aos empregados pelo Governo. Assim: 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%.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Suspensão do contrato de trabalho (art. 8º da MP)

O empregador poderá acordar a suspensão do contrato de trabalho de seus empregados por acordo individual escrito.

Duração máxima: 60 dias, que podem ser fracionados em 2 períodos de 30 dias.

Ajuda compensatória mensal obrigatória (art. 8º, §5º): Se a empresa teve receita bruta superior a R\$ 4.8 milhões no ano-calendário 2019, somente poderá suspender o contrato de trabalho mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal de no mínimo 30% do valor do salário do empregado durante o período de suspensão.

Requisitos para realização mediante acordo individual (art. 12): se aplica a empregado com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00; ou empregado hipersuficiente (superior completo e salário igual a 2X o teto da Previdência = R\$ 12.202,12)

Mediante acordo coletivo (art. 11), ela pode ser realizada para todos os empregados.

Benefícios: o empregado fará **jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador** aos seus empregados.

Recolhimento pra a Previdência: o empregado fica autorizado a recolher para a Previdência na qualidade de **segurado facultativo**.

Cessação da suspensão contratual:

O contrato de trabalho deve ser restabelecido em 2 dias corridos quando:

- cessar o estado de calamidade pública;
- decorrer o prazo estabelecido no acordo individual;
- da comunicação do empregador ao empregado sobre a antecipação do fim da redução pactuada.

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.

Vedação da continuidade do trabalho durante a suspensão contratual: qualquer prestação de trabalho ao empregador, inclusive por teletrabalho, descaracteriza a suspensão. O empregador deverá então pagar imediatamente todas as remunerações e encargos sociais do período. Também ficará sujeito à multas legais e aquelas estabelecidas por instrumento coletivo de trabalho.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Garantia de emprego

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que tiver reduzida a jornada de trabalho e o salário, ou tiver suspenso o contrato de trabalho, recebendo em decorrência disso o Benefício Emergencial pago pela União 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 a redução ou a suspensão após a cessação destas.

Ajuda compensatória mensal a cargo do empregador (art. 9º da MP)

As empresas podem pagar aos empregados que tiveram o contrato de trabalho suspenso, ou redução de jornada e salário, uma ajuda compensatória mensal, 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 Emprego e Renda a cargo da União (arts. 5º e 6º)

Pago, mensalmente pela União, nas hipóteses de redução proporcional de jornada e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, sendo devido a partir do início destas.

Prazo de pagamento ao empregado: primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo para redução de jornada e salário ou para suspensão do contrato de trabalho.

A empresa deverá informar, em até dez dias, a celebração do acordo com o empregado. Caso não informe, fica responsável pelo 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 encargos sociais, até a que informação seja prestada. O início do Benefício Emergencial será fixado, então, a partir da data

O Ministério da Economia disciplinará a forma de transmissão das informações pelo Empregador, e de concessão e pagamento do Benefício Emergencial ao empregado.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

em que a informação tiver sido prestada, e o benefício será devido pelo restante do período pactuado.

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 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).

O pagamento do Benefício Emergencial ao empregado não depende de tempo de vínculo de emprego, número de salários recebidos ou período aquisitivo mínimo. Também não impede a concessão ou altera o valor do seguro-desemprego que o trabalhador possa vir a utilizar se dispensado do emprego.

Assim, ele corresponderá aos seguintes percentuais calculados sobre o valor do seguro-desemprego:

- Redução de jornada e salário. 25%, 50% e 70% do seguro desemprego correspondente ao percentual de redução de jornada e salário acordado;

- Suspensão do contrato de trabalho. valor mensal equivalente a: (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.

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 70% (art. 11 da MP). Nesses casos, o Benefício Emergencial aos empregados corresponderá a:

- sem percepção do benefício para a redução de jornada e de salário inferior a 25% por cento;
- de 25% do seguro desemprego para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% por cento 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 70%; e
- de 70% do seguro desemprego para a redução de jornada e de salário superior a 70%.

Empregado com mais de um vínculo formal de emprego 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 (art. 6º, §3º).

Empregado com trabalho intermitente formal 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, mesmo em caso de outro trabalho intermitente (art. 18).



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Algumas outras disposições relevantes

Renegociação de negociações coletivas já celebradas (art. 11, §3º). As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente podem ser renegociados para adequação em 10 dias corridos, contados da de 1º/04/2020.

Comunicação aos Sindicatos (art. 11, §3º). 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 (art. 14, parágrafo único). 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.

O disposto na MP 936/2020 se aplica aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

Lay-off (art. 476-A da CLT) (art. 17, I). 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 (art. 17, II e III). 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.