

# Medida Provisória N° 936 de 01/04/2020

Programa Emergencial de Manutenção  
do Emprego e da Renda

**JCA**  
CONTADORES

## Introdução:

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, dispõe sobre medidas trabalhistas complementares e tem como objetivos preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e, reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**COVID-19**).

As medidas propostas que serão tratadas a seguir são:

- Redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- Suspensão temporária do contrato de trabalho

## **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**

Redução proporcional de jornada de  
trabalho e de salário

## Introdução:

A Medida Provisória dispõe sobre a possibilidade do empregador REDUZIR Salário e Jornada de trabalho dos empregados, durante o estado de calamidade. Durante a redução do salário o empregado terá direito a receber o salário proporcional do empregador, mais um “complemento” que será de responsabilidade do Governo Federal através dos recursos do seguro desemprego.

## Principais objetivos:

- ✓ Preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- ✓ Prazo máximo de 90 dias, durante o estado de calamidade pública;
- ✓ Pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos;
- ✓ Garantia provisória no emprego ao empregado durante o período da redução da jornada de trabalho e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao acordado;

## Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário:

- Acordo Individual ou negociação coletiva: Para empregados que recebam até R\$ 3.135,00 e para empregados que tenham Nível Superior + Salário igual ou superior a R\$ 12.202,12.
- Demais empregados: Os empregados que não se enquadrarem nos requisitos acima, só poderão ter a REDUÇÃO SALARIAL através da Convenção Coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (Exceção para a redução de 25% que poderá ter acordo individual mesmo não seguindo os requisitos).

**Exemplo 1:** Empregado tem salário de R\$ 5.500,00 e empregador deseja fazer a redução de 50% ou 70% => Somente poderá fazer a redução mediante acordo sindical/CCT (Pois ultrapassa o valor de R\$ 3.135,00).



**Exemplo 2:** Empregado tem salário de R\$ 5.500,00 e o empregador deseja fazer a redução de 25% = Nesse caso, mesmo ultrapassando o valor de R\$ 3.135,00 poderá fazer acordo individual, visto que a redução será de 25%.

**Resumindo:** A Redução do Salário/Jornada de 50% ou 70% só poderá ser celebrada diretamente com o empregado (forma individual), se o salário dele for até R\$ 3.135,00 ou a partir de R\$ 12.202,12 com nível superior. Fora isso, somente através de acordo sindical. Apenas para Redução do Salário/Jornada de 25% poderá ser celebrada diretamente com o empregado independentemente do valor do salário.

Os acordos individuais de Redução que tiverem a obrigação da participação dos Sindicatos, deverão ser comunicados ao Sindicato pelos empregadores no prazo de até 10 dias corridos contados da data da celebração do acordo (O motivo é para o sindicato fiscalizar as condições do acordo individual estipulado pelo empregador).



Percentuais permitidos para a Redução da Jornada e Salário: 25%, 50% ou 70% da Jornada e Salário do trabalhador – Na prática:

Empregado trabalha 44 horas semanais, e ficou decidido no acordo a redução de 25% da jornada e salário. Se a redução é de 25%, concorda que ele terá que trabalhar 75% da jornada?

**Exemplo:** 44horas x 75% = 33 horas, esta é a nova jornada com a Redução. Ou seja, se o salário era R\$ 2.000 trabalhando 44 horas semanais, o empregado irá receber com a jornada reduzida para 33 horas = R\$ 1.500,00 ( 2.000 X 75%) do empregador.

**Resumindo:** Empregado trabalhava 44 horas semanais e seu salário era de R\$ 2.000,00, mediante assinatura do acordo a jornada foi reduzida em 25% passando a trabalhar 33 horas semanais e recebendo R\$ 1.500,00 do empregador. (diminuição da Jornada e o do Salário proporcionalmente).

## Benefício Emergencial x Valores de Responsabilidade do Governo Federal:

- ✓ Quem teve redução de 25% - Irá receber 25% do seguro desemprego
- ✓ Quem teve redução de 50% - Irá receber 50% do seguro desemprego
- ✓ Quem teve redução de 70% - Irá receber 70% do seguro desemprego

Ou seja, se o empregador reduziu 25% da jornada e salário do empregado, o empregado terá direito a receber pelo “governo” 25% do seguro desemprego, certo?

**Resposta: Não! Muito cuidado com esse item do artigo.**

**Primeiro, vamos precisar entender o cálculo do Seguro Desemprego, veja no próximo slide:**

## Seguro Desemprego – Fórmula de Cálculo

**Atualmente, o seguro-desemprego tem três faixas.**

**FAIXA 1** - Se a média dos três últimos salários for até R\$ 1.599,61, o trabalhador receberá 80% dessa média.

**FAIXA 2** - Se a média salarial for entre R\$ 1.599,62 e R\$ 2.666,29, o que exceder R\$ 1.599,62 será multiplicado por 50%, e depois somado a R\$ 1.279,69.

**FAIXA 3** - E para quem tem média acima de R\$ 2.666,29, o valor do seguro-desemprego é de R\$ 1.813,03 invariavelmente.

### Exemplo de Redução Salarial 1:

Empregado recebe R\$ 4.500,00 e terá a redução de 50% do salário e jornada. Quanto ele irá receberá por mês?

Remuneração Média	Seguro Desemprego 100%	Fator Redução MP	Recebível do Governo 50%	Pago pela Empresa 50%	Total ao Funcionário	Redução Salarial
4.500,00	1.813,03	50%	906,52	2.250,00	3.156,52	30%

## Percentuais do SD x Garantia do Governo Federal:

Porém, lembra que falamos que, sendo a redução de 50% o governo irá pagar 50% do SEGURO?

Se o seguro é de R\$ 1.813,03 automaticamente 50% desse valor é = R\$ 906,51

VALOR TOTAL A RECEBER: R\$ 3.156,51 (R\$ 2.250,00 + R\$ 906,51), para o empregado que recebe R\$ 4.500,00 e teve jornada e salário reduzidos à 50%, mediante acordo.

**MUITO IMPORTANTE: Reduções de 50% com salários acima de R\$3.135,00 precisam de anuência do Sindicato. Veremos com mais detalhes adiante.**

### **Resumindo:**

Esse empregado que ganhava R\$ 4.500,00 irá receber mensalmente durante a redução, o valor de R\$ 3.156,51 por mês.

Ou seja, ele não irá receber integralmente o valor que recebia.

**Mais um exemplo para ficar claro:**

## Exemplo de Redução Salarial 2:

Empregado recebe R\$ 2.000 e terá a redução de 25% do salário/jornada.  
Quanto ele irá receber ao total por mês?

Remuneração Média	Seguro Desemprego 100%	Fator Redução MP 25%	Recebível do Governo 25%	Pago pela Empresa 75%	Total ao Funcionário	Redução Salarial 7%
2.000,00	1.479,88	25%	369,97	1.500,00	1.869,97	7%

- 1- Parte empresa: R\$ 1.500,00 (75% do salário - que é o que vai trabalhar)
- 2- Parte Governo: R\$ 1.479,88 (Fórmula da faixa 2)

Porém, lembra que o governo irá pagar somente 25% do SEGURO?

Se o seguro é de R\$ 1.479,88 automaticamente 25% desse valor é = R\$ 369,97

VALOR TOTAL A RECEBER: R\$ 1.869,97 (R\$ 1.500,00+ R\$ 369,97) para o empregado que recebe R\$ 2.000,00 e teve jornada e salário reduzidos à 25%, mediante acordo.

**Resumindo:** Esse empregado que ganhava R\$ 2.000,00 irá receber mensalmente, durante a redução o valor de R\$1.869,97, ou seja, ele não irá receber integralmente o valor que recebia.

## IMPORTANTE:

- O empregador tem a obrigatoriedade de informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo;

Nota: O Ministério da Economia disciplinará a forma de transmissão das informações e concessão e pagamento do Benefício. Aguardando publicação em Diário Oficial.

### Ainda sobre a habilitação do benefício e suas regras:

- ✓ O empregado irá receber o benefício emergencial no prazo de 30 dias contados a partir da celebração do acordo;
- ✓ O empregado irá receber esse benefício emergencial, enquanto durar a redução proporcional da jornada e salário. Na prática: reduziu jornada/salário por 60 dias, irá receber o seguro durante 60 dias;
- ✓ Caso o empregador não cumpra com a obrigação em comunicar ao Ministério da Economia, dentro do prazo de 10 dias, este ficará responsável de pagar o salário do empregado no valor anterior a redução.
- ✓ Após a comunicação, será habilitada a primeira parcela que será paga dentro de 30 dias contados a partir da efetiva comunicação.

**ATENÇÃO: Precisamos estar atentos ao prazo de 10 dias para fazer a comunicação.**

## IMPORTANTE:

- Com relação ao procedimento para saque do benefício emergencial, ainda aguardamos o Ministério da Economia editar normas complementares esclarecendo alguns pontos – Aguardando publicação em Diário Oficial
- O Empregado não será prejudicado futuramente, caso dê entrada no seguro desemprego, desde que se qualifique ao seguro desemprego no desligamento;
- Não estão habilitados ao benefício emergencial: quem ocupa cargo ou emprego público, quem estiver recebendo benefícios previdenciários, quem estiver recebendo seguro desemprego, ou ainda, quem estiver recebendo bolsa qualificação;
- A Redução, também se aplica para aprendiz e para quem trabalha com jornada parcial.
- A Redução também se aplica aos trabalhadores DOMÉSTICOS;

## IMPORTANTE:

- No caso de redução diferenciada aos percentuais propostos na MP, o valor do Benefício Emergencial (Seguro Desemprego) será:
  - ✓ Redução inferior a 25% = Empregado não receberá seguro desemprego
  - ✓ Redução de 25% à 49,99% = Receberá 25% do seguro desemprego
  - ✓ Redução de 50% à 69,99% = Receberá 50% do seguro desemprego
  - ✓ Redução de 70% ou superior = Receberá 70% do seguro desemprego

**Exemplo:** se o empregador mediante acordo sindical reduzir para 30% o salário e jornada do empregado, o mesmo só ira receber 25% do governo. Ainda aguardamos normas complementares esclarecendo alguns pontos.

**MUITO IMPORTANTE:** para os percentuais diferenciados, o acordo deverá ser feito por intermédio de um Sindicato, obrigatoriamente!

**MUITO IMPORTANTE:** este acordo NÃO é válido para a Folha de Pagamento do mês de março! Sua validade será à partir da competência Abril/2020.

## **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**

Suspensão temporária do contrato de  
trabalho

## Introdução:

A Medida Provisória dispõe sobre a possibilidade do empregador durante o estado de calamidade pública, acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

## Principais aspectos:

- ✓ Prazo máximo de 60 dias;
- ✓ Suspensão do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos;
- ✓ Durante o período de suspensão contratual o empregador deverá manter os benefícios pagos aos empregados;
- ✓ Durante a suspensão do contrato de trabalho o empregado não pode permanecer trabalhando para o empregador, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância;
- ✓ Garantia provisória no emprego durante o período de suspensão e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da suspensão.

## Da suspensão temporária do contrato de trabalho:

Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:

- ✓ fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e
- ✓ ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

**IMPORTANTE:** Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

- ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
- às penalidades previstas na legislação em vigor; e
- às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

## IMPORTANTE:

- ✓ Não impede a concessão nem altera o valor do seguro desemprego a que o empregado vier a ter direito;
- ✓ Não tem direito quem recebe qualquer benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social ou em gozo do seguro desemprego. Pensionistas e titulares de auxílio-acidente podem receber;
- ✓ A ajuda compensatória mensal eventualmente concedida pelo empregador não terá natureza salarial, não integrará a base de cálculo do imposto de renda na fonte ou na declaração de ajuste da pessoa física, não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários e não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Receita bruta anual da empresa em 2019	Ajuda compensatória mensal paga pelo empregador	Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda	Acordo Individual	Acordo coletivo
<b>Até R\$4,8 milhões</b>	Não obrigatória	100% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.135,00) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12)*	Todos os empregados
<b>Mais de R\$4,8 milhões</b>	Obrigatório 30% do salário do empregado	70% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.135,00) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12)*	Todos os empregados

*\*Além de receber mais de dois tetos do RGPS é preciso ter curso superior.*

- ✓ A Redução da Jornada de Trabalho e de Salário e a Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho poderão ser administradas de forma sucessiva desde obedecidos os prazos de vigência de cada uma delas, não ultrapassando o limite máximo de 90 dias.

Hipótese 1: Pode-se suspender o Contrato por 30 dias com redução de jornada de trabalho e salário por mais 60 dias, obedecendo o limite máximo de 90 dias.

Hipótese 2: Pode-se suspender o Contrato por 60 dias com redução de jornada de trabalho e salário por mais 30 dias , obedecendo o limite máximo de 90 dias.

**IMPORTANTE:**

Esta medida provisória 936 de 01/04/2020 não substitui, para todos os efeitos legais, a medida provisória 927 de 22/03/2020 que também trouxe medidas trabalhistas e tributárias para redução do impacto sócio econômico em virtude da pandemia covid-19.



*Nossos profissionais estão prontos para atendê-los, de forma personalizada.*

***“A saúde do seu negócio é o nosso compromisso.”***  
***Conte conosco,***

