

# **MEDIDA PROVISÓRIA N° 936/2020**

**REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIOS E SUSPENSÃO DO  
CONTRATO DE TRABALHO**

**CONTRAB E CONASE**

# Medida Provisória nº 936/2020

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

- Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- Redução proporcional de jornada de trabalho e salário;
- Suspensão temporária do contrato de trabalho.

## Não se aplica:

- Órgãos da administração pública direta e indireta;
- Empresas públicas;
- Sociedades de economia mista, inclusive subsidiária;
- Organismos internacionais.

# REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO

Fonte: MP nº 936/2020 e FIEMG

# Redução de jornada de trabalho e salário

Poderá haver reduções de jornada de trabalho e salário, exclusivamente nos percentuais de 25%, 50% e 70%, sendo que o Governo pagará um benefício aos empregados.

## Critérios:

- Durante o estado de calamidade pública (de 20/03/2020 até 31/12/2020);
- Duração máxima de 90 dias;
- Não poderá ser fracionada;
- Proposta de acordo individual encaminhada ao empregado com 2 dias corridos de antecedência;
- 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; (“EMPREGADOR Web” do Governo Federal)
- Comunicação ao sindicato laboral no prazo de 10 dias corridos a contar do acordo;
- O valor da ajuda compensatória, deverá estar definido no acordo individual;
- A redução irá cessar: i. no final do prazo previsto no acordo; ii. no prazo de 2 dias corridos da comunicação do empregador; ou iii. pelo fim do estado de calamidade.

# Redução de jornada de trabalho e salário

Autorização para a redução será diferente em virtude do salário e do % de redução.

Salário	% de Redução da Jornada e Salário		
	25%	50%	70%
< R\$ 3.135,00 ( < 3 S.M.*)	Individual ou Negociação Coletiva	Individual ou Negociação Coletiva	Individual ou Negociação Coletiva
≥ R\$ 3.135,00 ( ≥ 3 S.M.) < R\$ 12.202,12 ( < art. 444 CLT**)	Individual ou Negociação Coletiva	<b>Convenção ou Acordo Coletivo</b>	<b>Convenção ou Acordo Coletivo</b>
≥ R\$ 12.202,12 ( ≥ art. 444 CLT)	Individual ou Negociação Coletiva	Individual ou Negociação Coletiva	Individual ou Negociação Coletiva

**Individual = Acordo individual de trabalho.**

**\*S.M = Salário mínimo.**

**\*\*art. 444 CLT = Curso superior + duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.**

# Redução de jornada de trabalho e salário

## Pagamentos ao empregado:

% Redução	Empregador % do salário	Governo % do Seguro Desemprego
25%	75%	25%
50%	50%	50%
70%	30%	70%

## Pagamento(s) ao empregado:

- **Obrigatório:** salário proporcional a jornada trabalhada.
- **Facultativo:** acordo individual ou norma coletiva poderá estabelecer **ajuda compensatória** paga pelo empregador:
  - o Sem natureza salarial e incidência de encargos e tributos (inclusive IR para PF), pode ser excluída do lucro líquido (determinação do lucro real e apuração da CSLL).

# Redução de jornada de trabalho e salário

## Autorização por meio de negociação coletiva de trabalho:

- Se na data de início de vigência da medida provisória já estava em vigor um acordo ou convenção coletiva, esta norma coletiva **poderá** ser negociada no prazo de 10 dias corridos para que seja adequada a nova medida provisória;
- Se a convenção ou acordo coletivo adotar percentuais **diferentes** de 25%, 50% e 70% o benefício pago pelo Governo será outro:

% Redução	Governo
< 25%	Sem benefício
≥ 25% a < 50%	25% do benefício
≥ 50% a < 70%	50% do benefício
≥ 70%	70% do benefício

# Redução de jornada de trabalho e salário

## **Benefício emergencial do Governo:**

- Comunicação ao Governo, no prazo de 10 dias, da celebração do acordo;
- Início do benefício será a data do acordo se, comunicado no prazo legal;
- Se prazo não for cumprido, a empresa terá o custo;
- A primeira parcela será paga no prazo de 30 dias da celebração do acordo;
- Quem estiver recebendo benefício da Previdência Social não receberá o benefício emergencial, exceto se receber pensão por morte ou auxílio-acidente.



# Redução de jornada de trabalho e salário

25% de redução da jornada de trabalho e salário. Sem considerar eventual ajuda compensatória.

Tabela com Exemplos – em Reais (R\$):

Salário atual	Valor a receber	% Recebido	Valor reduzido	% a reduzir	Empresa (75%)	Governo <sup>1</sup> (25%)
1.500,00	1.425,00	95%	-75,00	-5%	1.125,00	300,00
2.252,00 <sup>2</sup>	2.090,47	93%	-161,53	-7,2%	1.689,00	401,47
3.135,00 <sup>3</sup>	2.804,51	89%	-330,49	-10,5%	2.351,25	453,26
5.000,00	4.203,26	84%	-796,74	-15,9%	3.750,00	453,26
12.202,12 <sup>4</sup>	9.604,85	79%	-2.597,27	-21,3%	9.151,59	453,26

Nas simulações, lembrar dos efeitos: IR e INSS, sobre a parte do Governo e eventual ajuda compensatória.

<sup>1</sup>Valor calculado sobre a premissa de que o salário foi o médio do período de apuração do seguro desemprego.

<sup>2</sup>Rendimento médio real habitual das pessoas ocupadas (R\$) – Setor Privado (exclusive trabalhador doméstico) com carteira – IBGE- PNAD Contínua - Divulgação: Março de 2020.

<sup>3</sup>Três salários mínimos nacionais (3 x R\$ 1.045,00)

<sup>4</sup>art. 444 CLT = Curso superior + duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social

# Redução de jornada de trabalho e salário

50% de redução da jornada de trabalho e salário. Sem considerar eventual ajuda compensatória.

Tabela com Exemplos – em Reais (R\$):

Salário atual	Valor a receber	% Recebido	Valor reduzido	% a reduzir	Empresa (50%)	Governo <sup>1</sup> (50%)
1.500,00	1.350,00	90%	-150,00	-10%	750,00	600,00
2.252,00 <sup>2</sup>	1.928,94	85,7%	-323,06	-14,3%	1.126,00	802,94
3.135,00 <sup>3</sup>	2.474,02	78,9%	-660,99	-21,1%	1.567,50	906,52
5.000,00	3.406,52	68,1%	-1.593,49	-31,9%	2.500,00	906,52
12.202,12 <sup>4</sup>	7.007,58	57,4%	-5.194,55	-42,6%	6.101,06	906,52

Nas simulações, lembrar dos efeitos: IR e INSS, sobre a parte do Governo e eventual ajuda compensatória.

<sup>1</sup>Valor calculado sobre a premissa de que o salário foi o médio do período de apuração do seguro desemprego.

<sup>2</sup>Rendimento médio real habitual das pessoas ocupadas (R\$) – Setor Privado (exclusive trabalhador doméstico) com carteira – IBGE-PNAD Contínua - Divulgação: Março de 2020.

<sup>3</sup>Três salários mínimos nacionais (3 x R\$ 1.045,00).

<sup>4</sup>art. 444 CLT = Curso superior + duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

# Redução de jornada de trabalho e salário

70% de redução da jornada de trabalho e salário. Sem considerar eventual ajuda compensatória.

Tabela com Exemplos – em Reais (R\$):

Salário atual	Valor a receber	% Recebido	Valor reduzido	% a reduzir	Empresa (30%)	Governo <sup>1</sup> (70%)
1.500,00	1.290,00	86%	-210,00	-14%	450,00	840,00
2.252,00 <sup>2</sup>	1.799,72	79,9%	-452,28	-20,1%	675,60	1.124,12
3.135,00 <sup>3</sup>	2.209,62	70,5%	-925,38	-29,5%	940,50	1.269,12
5.000,00	2.769,12	55,4%	-2.230,88	-44,6%	1.500,00	1.269,12
12.202,12 <sup>4</sup>	4.929,76	40,4%	-7.272,36	-59,6%	3.660,64	1.269,12

Nas simulações, lembrar dos efeitos: IR e INSS, sobre a parte do Governo e eventual ajuda compensatória.

<sup>1</sup>Valor calculado sobre a premissa de que o salário foi o médio do período de apuração do seguro desemprego.

<sup>2</sup>Rendimento médio real habitual das pessoas ocupadas (R\$) – Setor Privado (exclusive trabalhador doméstico) com carteira – IBGE-PNAD Contínua - Divulgação:

Março de 2020.

<sup>3</sup>Três salários mínimos nacionais (3 x R\$ 1.045,00).

<sup>4</sup>art. 444 CLT = Curso superior + duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

# Redução de jornada de trabalho e salário

## Garantia provisória no emprego:

- Para o empregado que recebe o benefício do Governo;
- Dispensa sem justa causa no período da garantia provisória irá assegurar uma indenização adicional, calculada sobre o salário do período restante de redução de jornada, conforme tabela abaixo:

	% de Redução		
Redução	≥25% e <50%	≥ 50% a < 70%	≥ 70%
Indenização	50%	75%	100%

# Redução de jornada de trabalho e salário

## Penalidades:

- Em caso de irregularidade, o auditor fiscal do trabalho:
  - Aplicará a Lei do FGTS (Lei nº 8.036/90);
  - Aplicará as normas previstas no título VII da CLT, que trata das penalidades e do processo administrativo.

# SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Fonte: MP nº 936/2020 e FIEMG

# Suspensão do contrato de trabalho

Poderá haver a suspensão do contrato de trabalho, sendo que o Governo pagará um benefício aos empregados e a regra a ser aplicada dependerá em que grupo a empresa se enquadra:

- **Grupo I:** empregadores em geral;
- **Grupo II:** empregador com receita bruta, em 2019, maior que R\$ **4,8** milhões.

## **Benefício:**

- **Grupo I:** Governo paga benefício equivalente ao seguro desemprego e a empresa não faz nenhum pagamento;
- **Grupo II:** Governo paga **70%** do valor equivalente ao seguro desemprego e a empresa paga **30%** do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão, mas a título de ajuda compensatória.
- **Grupos I e II - Facultativo:** acordo individual ou norma coletivo poderá estabelecer **ajuda compensatória** paga pelo empregador:
  - o Sem natureza salarial e incidência de encargos e tributos (inclusive IR para PF), pode ser excluída do lucro líquido (determinação do lucro real e apuração da CSLL).

# Suspensão do contrato de trabalho

## Pagamentos obrigatórios ao empregado:

% Redução	Empresa com receita bruta ≤ R\$ 4,8 M		Empresa com receita bruta > R\$ 4,8 M	
	Empregador % do salário	Governo % do Seg. Des.	Empregador % do salário	Governo % do Seg. Des.
100%	0%	100%	30%	70%

## Ajuda compensatória paga pelo empregador:

- **Obrigatório:** 30% para empresa com o receita bruta > que R\$ 4,8M.
- **Facultativo:**
  - Empresa com receita bruta ≤ R\$ 4,8 M;
  - Acima de 30% para empresa com o receita bruta > que R\$ 4,8M.



# Suspensão do contrato de trabalho

## Critérios:

- Durante o estado de calamidade pública (de 20/03/2020 até 31/12/2020);
- Duração máxima de **60 dias**;
- Poderá ser fracionada em até dois períodos de 30 dias, mas no tempo máximo de 90 dias;
- Proposta de acordo individual encaminhada ao empregado com 2 dias corridos de antecedência;
- Comunicação ao sindicato laboral no prazo de 10 dias corridos a contar do acordo;
- Empregado continua com direito a todos os benefícios;
- O valor da ajuda compensatória, quando devido pela empresa, deverá estar definido no acordo individual;
- O empregado poderá recolher a contribuição previdenciária como segurado facultativo;
- **Qualquer** trabalho descaracterizará a suspensão;
- A suspensão irá cessar: i. no final do prazo previsto no acordo; ii. no prazo de **2 dias** corridos da comunicação do empregador; ou iii. pelo fim do estado de calamidade.

# Suspensão do contrato de trabalho

Autorização para a suspensão será diferente em virtude do salário:

Salário	Autorização
< R\$ 3.135,00 ( < 3 S.M. <sup>2</sup> )	Individual <sup>1</sup> ou Negociação Coletiva
≥ R\$ 3.135,00 ( ≥ 3 S.M.) < R\$ 12.202,12 ( < art. 444 CLT <sup>3</sup> )	<b>Convenção ou Acordo Coletivo</b>
≥ R\$ 12.202,12 ( ≥ art. 444 CLT)	Individual ou Negociação Coletiva

<sup>1</sup>Individual = Acordo individual de trabalho.

<sup>2</sup>S.M = Salário mínimo.

<sup>3</sup>art. 444 CLT = Curso superior + duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

# Suspensão do contrato de trabalho

100% de redução da jornada de trabalho. Sem considerar eventual ajuda compensatória.

Tabela com Exemplos – em Reais (R\$):

**Grupo I** – Empresa com receita bruta ≤ R\$ 4,8 M

Salário	Valor a receber	% a receber	Valor a reduzir	% a reduzir
1.500,00	1.200,00	80%	-300,00	-20%
2.252,00 <sup>2</sup>	1.605,89	71,3%	-646,12	-28,7%
3.135,00 <sup>3</sup>	1.813,03	57,8%	-1.321,97	-42,2%
5.000,00	1.813,03	36,3%	-3.186,97	-63,7%
10.000,00	1.813,03	18,1%	-8.186,97	-81,9%
12.202,12	1.813,03	14,9%	-10.389,09	-85,1%

Nas simulações, lembrar dos efeitos: IR e INSS, sobre a parte do Governo e eventual ajuda compensatória.

<sup>2</sup>Rendimento médio real habitual das pessoas ocupadas (R\$) – Setor Privado (exclusive trabalhador doméstico) com carteira – IBGE-PNAD Contínua - Divulgação: Março de 2020.

<sup>3</sup>Três salários mínimos nacionais (3 x R\$ 1.045,00).

# Suspensão do contrato de trabalho

100% de redução da jornada de trabalho. Sem considerar eventual ajuda compensatória.

Tabela com Exemplos – em Reais (R\$):

**Grupo II** - Empresas com o receita bruta > que R\$ 4,8M

Salário	Valor a receber	% a receber	Valor a reduzir	% a reduzir	Empresa	Governo <sup>1</sup>
1.500,00	1.290,00	86%	-210,00	-14%	450,00	840,00
2.252,00 <sup>2</sup>	1.799,72	79,9%	-452,28	-20,1%	675,60	1.124,12
3.135,00 <sup>3</sup>	2.209,62	70,5%	-925,38	-29,5%	940,50	1.269,12
5.000,00	2.769,12	55,4%	-2.230,88	-44,6%	1.500,00	1.269,12
10.000,00	4.269,12	42,7%	-5.730,88	-57,3%	3.000,00	1.269,12
12.202,12	4.929,76	40,4%	-7.272,36	-59,6%	3.660,64	1.269,12

Nas simulações, lembrar dos efeitos: IR e INSS, sobre a parte do Governo e eventual ajuda compensatória.

<sup>1</sup>Valor calculado sobre a premissa de que o salário foi o médio do período de apuração do seguro desemprego.

<sup>2</sup>Rendimento médio real habitual das pessoas ocupadas (R\$) – Setor Privado (exclusive trabalhador doméstico) com carteira – IBGE- PNAD Contínua - Divulgação: Março de 2020.

<sup>3</sup>Três salários mínimos nacionais (3 x R\$ 1.045,00).

# Suspensão do contrato de trabalho

## Benefício emergencial do Governo:

- Comunicação ao Governo, no prazo de **10 dias**, da celebração do acordo;
- Início do benefício será a data do acordo se, comunicado no prazo legal;
- Se prazo não for cumprido, a empresa terá o custo;
- A primeira parcela será paga no prazo de **30 dias** da celebração do acordo;
- Quem estiver recebendo benefício da Previdência Social não receberá o benefício emergencial, exceto se receber pensão por morte ou auxílio-acidente.

# Suspensão do contrato de trabalho

- Autorização por meio de negociação coletiva de trabalho:

- Se na data de início de vigência da medida provisória já estava em vigor um acordo ou convenção coletiva, esta norma coletiva poderá ser negociada no prazo de 10 dias corridos para que seja adequada a nova medida provisória.

## Garantia provisória no emprego:

- Para o empregado que recebe o benefício do Governo;
- Durante o período da suspensão e após o retorno, pelo período equivalente ao da suspensão;
- Dispensa sem justa causa no período da garantia provisória irá assegurar uma indenização adicional de **100%** do salário no período da garantia provisória do emprego.

# REDUÇÃO E SUSPENSÃO PARA O MESMO EMPREGADO

Fonte: MP nº 936/2020 e FIEMG

# Utilização da Redução e Suspensão para o mesmo empregado

## Regras para utilizar os dois mecanismos com o mesmo empregado:

- Redução pode ser utilizada por **90 dias** (sem fracionamento);
- Suspensão pode ser usada por **60 dias** (com fracionamento);
- Para o uso da redução e suspensão para o mesmo empregado, o período total será de **90 dias**;
- A suspensão será de no máximo **60 dias**;
- Deve-se somar os períodos para a garantia provisória de emprego.

## Exemplos:

- **Total 90 dias: 40 dias** de suspensão e **50 dias** de redução de jornada;
- **Total 90 dias: 60 dias** de suspensão e **30 dias** de redução de jornada;
- **Total 90 dias: 60 dias** de redução e **30 dias** de suspensão de jornada.

- Importante lembrar que o período de calamidade esta previsto para **31/12/2020**, por isso as empresas deverão planejar a utilização do conjunto de ferramentas trabalhistas ao longo do tempo para cada trabalhador (**CLT, MP 927, 936 e 905**).
- Importante realizar simulações



**ADI N° 6363 STF**

# JULGAMENTO STF - ADI N° 6363 STF

## O QUE MUDA COM O JULGAMENTO DO DIA 17-04-2020?

Com o resultado do julgamento, a Medida Provisória nº 936/2020 volta a vigorar em sua plenitude, permanecendo a obrigatoriedade de se fazer a “comunicação ao sindicato” em até 10 dias corridos da celebração do acordo individual de trabalho, mas sem a obrigatoriedade de as empresas terem que se submeter à eventual proposta de negociações coletivas de trabalho do sindicatos de trabalhadores.

**Os acordos individuais sempre serão necessários**, mas há hipóteses em que também poderão ser necessários os ACT e as CCT, conforme as seguintes orientações do [Comunicado Técnico nº 70, de 02/04/2020](#), do Contrab.

A empresa permanece obrigada a fazer a **COMUNICAÇÃO AO SINDICATO DOS TRABALHADORES** no prazo de 10 dias corridos da celebração do acordo individual de trabalho firmado com o seu empregado, mas não se submete mais, “de forma obrigatória”, à eventual Acordo Coletivo de Trabalho que o sindicato de trabalhadores venha propor, naquelas faixas salariais que a MP nº 936/2020 permite.

Em relação à **COMUNICAÇÃO AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA**, para fins de redução da jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, a empresa deve fazê-la no prazo de 10 dias da celebração do acordo individual, sob pena de ficar responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

# RECOMENDAÇÕES FIERGS/CONTRAB

# RECOMENDAÇÕES FIERGS/CONTRAB

Recomendamos que sejam feitos dois documentos:

1° - Formalizar com antecedência mínima de dois dias corridos do início do acordo individual com os empregados de redução de jornada e de salário ou de suspensão do contrato de trabalho. Assim, os empregados poderão receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

2° - Comunicar o sindicato de trabalhadores de sua categoria no prazo de 10 dias corridos da celebração do acordo individual de trabalho, através de ofício, os acordos de redução de jornada de trabalho e de salário de seus empregados ou de redução de jornada de trabalho e a suspensão do contrato de trabalho, conforme modelo anexo. Lembramos que, para a adoção das medidas de suspensão do contrato de trabalho e da redução de jornada e de salários, para empregados que ganham mais de R\$ 3.135,00 e menos de R\$ 12.202,12 e empregados que ganham acima de R\$ 3.135,00 e que não possuem diploma de nível superior é **NECESSÁRIO ACORDO COLETIVO OU CONVENÇÃO COLETIVA.**



**SEGURANÇA QUE O EMPREGADO E OS SINDICATOS DE TRABALHADORES ESTÃO CONSCIENTES DAS REGRAS, CONDIÇÕES E OBRIGAÇÕES NESSE PERÍODO DE CRISE.**

As formalidades são necessárias para que nos termos da MP nº 936/2020, cumpram-se as formalidade legais a fim de evitar possíveis problemas futuros com passivos trabalhistas, previdenciários e fiscais, visto que preencher os requisitos da legislação trará benefícios tanto para os empregados quanto para os empregadores.

# RECOMENDAÇÕES FIERGS/CONTRAB

A título de colaboração, enviamos minuta sugestiva de acordo individual redução de jornada e de salário ou de suspensão do contrato de trabalho, bem como encaminhamos modelo sugestivo de ofício a ser enviado ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias.

Para acessar a minuta sugestiva de acordo individual redução de jornada e de salário, [clique aqui](#).

Para acessar a minuta sugestiva de acordo individual de suspensão do contrato de trabalho, [clique aqui](#).

Para acessar o modelo sugestivo de ofício a ser enviado ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias, [clique aqui](#).

Os procedimentos para comunicação ao Ministério da Economia podem ser conferidos na página do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Acesse: <https://servicos.mte.gov.br/bem/#empregador>.

[contrab@fiergs.org.br](mailto:contrab@fiergs.org.br)

**51 – 3347 – 8632**

[conase@fiergs.org.br](mailto:conase@fiergs.org.br)

**51 – 3347 - 8724**