

**SISTEMA FIEB – GERÊNCIA JURÍDICA  
RELAÇÕES DE TRABALHO E O CORONAVÍRUS**

**PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA**

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020**

**A GERÊNCIA JURÍDICA DA FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DA BAHIA – FIEB**, diante da publicação da Medida Provisória nº 936/2020, vem apresentar considerações sobre a referida norma legal na forma que segue.

Convém acrescentar que, diante do atual momento de pandemia, as medidas anunciadas ao longo do presente informativo decorrem exclusivamente da legislação vigente até a data da sua emissão (02/04/2020, às 12h), sendo possível que o Governo Federal, a qualquer momento, edite novos atos normativos alterando as informações aqui registradas.

**1) DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA;**

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, estabelecido pela Medida Provisória 936/2020 se aplica às relações empregatícias, incluídos os contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial, **estando excluídos** os órgãos da administração pública direta e indireta, as empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive suas subsidiárias, e os organismos internacionais, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Importante ressaltar ainda que, embora a Medida Provisória entre em vigor na data de sua publicação, é necessário aguardar ato do Ministério da Economia disciplinando a forma de concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, bem como ato do Ministério da Economia disciplinando a forma de transmissão das informações e comunicações pela empresa que decidir adotar os institutos previstos na medida (art. 5º, §4º, I) para que o programa possa ser operacionalizado.

**2) DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO (art. 7º);**

O empregador poderá reduzir a jornada de trabalho com redução proporcional de salário de seus empregados;

**REQUISITOS**

- Período máximo de 90 dias;
- Preservação do valor do salário-hora de trabalho;

- Pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado ou negociação coletiva;
- Encaminhar ao empregado o acordo escrito com antecedência de, no mínimo, 02 dias corridos;
- Encaminhar informação ao Ministério da Economia da adoção da medida no prazo de 10 dias da formalização do acordo (o Ministério da Economia editará ato normativo disciplinando a forma de transmissão das informações e comunicações).

### **REDUÇÃO POR ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO OU NEGOCIAÇÃO COLETIVA?**

- O empregador poderá escolher se a redução será implementada por meio de acordo individual **ou** por meio de negociação coletiva para os empregados:

- **Com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais):**

Nesse caso, justifica-se a adoção de acordo individual escrito porque a complementação feita pelo Governo Federal alcança o valor do salário recebido pelo empregado, não havendo redução salarial.

- **Portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social:**

Segundo o art. 444, parágrafo único da CLT, o empregado que possui diploma de nível superior e recebe salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto do RGPS pode estipular livremente suas cláusulas contratuais.

- No caso dos empregados que não se encaixam nos requisitos acima, a redução deverá necessariamente ocorrer por negociação coletiva. Ou seja, os empregados que percebem salário acima de R\$ 3.135,00.

- Atenção: se o empregador adotar a redução de jornada e salário de 25%, o acordo poderá ser individual, independente da faixa salarial do empregado.

### **O QUE FAZER QUANDO A REDUÇÃO FOR POR ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO?**

- A redução de jornada e salário só poderá ser feita nos seguintes percentuais: 25%, 50% ou 70%;

- Comunicar ao sindicato no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.

- Encaminhar informação ao Ministério da Economia da adoção da medida no prazo de 10 dias da formalização do acordo (o Ministério da Economia editará ato normativo disciplinando a forma de transmissão das informações e comunicações).

### **O QUE FAZER QUANDO A REDUÇÃO FOR POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA?**

- A redução poderá ser adotada em percentuais diversos dos previstos para o acordo individual escrito. Tanto para mais, quanto para menos.

- Os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 dias corridos, contados da data de publicação desta Medida Provisória;
- Encaminhar informação ao Ministério da Economia da adoção da medida no prazo de 10 dias da formalização do acordo (o Ministério da Economia editará ato normativo disciplinando a forma de transmissão das informações e comunicações).

### **RESTABELECIMENTO DA JORNADA E DO SALÁRIO**

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 02 dias corridos, contados da:

- Cessação do estado de calamidade pública;
- Data estabelecida no acordo individual, respeitado o período máximo de 90 dias;
- Data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

### **3) DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO (art. 8º):**

O empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados.

#### **REQUISITOS**

- Prazo máximo de 60 dias, que poderá ser fracionado em até 02 períodos de 30 dias;
- Pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado ou negociação coletiva;
- Encaminhar ao empregado o acordo escrito com antecedência de, no mínimo, 02 dias corridos;
- Encaminhar informação ao Ministério da Economia da adoção da medida no prazo de 10 dias da formalização do acordo (o Ministério da Economia editará ato normativo disciplinando a forma de transmissão das informações e comunicações).
- Manutenção de todos os benefícios concedidos pelo empregador;

#### **SUSPENSÃO CONTRATUAL POR ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO OU NEGOCIAÇÃO COLETIVA?**

- O empregador poderá escolher se a suspensão será implementada por meio de acordo individual ou por meio de negociação coletiva para os empregados:

- **Com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais):**

Nesse caso, justifica-se a adoção de acordo individual escrito porque a complementação feita pelo Governo Federal através alcança o valor do salário recebido pelo empregado, não havendo redução salarial.

- **Portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social:**

Segundo o art. 444, parágrafo único da CLT, o empregado que possui diploma de nível superior e recebe salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto do RGPS pode estipular livremente suas cláusulas contratuais.

- No caso dos empregados que não se encaixam nos requisitos acima, a redução deverá necessariamente ocorrer por negociação coletiva. Ou seja, os empregados que percebem salário acima de R\$ 3.135,00.

### **O QUE FAZER QUANDO A SUSPENSÃO FOR POR ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO?**

- Comunicar ao sindicato a formalização do acordo individual no prazo de até 10 dias corridos, contado da data da sua celebração.
- Encaminhar informação ao Ministério da Economia da adoção da medida no prazo de 10 dias da formalização do acordo (o Ministério da Economia editará ato normativo disciplinando a forma de transmissão das informações e comunicações).

### **O QUE FAZER QUANDO A SUSPENSÃO FOR POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA?**

- Os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 dias corridos, contados da data de publicação desta Medida Provisória;
- Encaminhar informação ao Ministério da Economia da adoção da medida no prazo de 10 dias da formalização do acordo (o Ministério da Economia editará ato normativo disciplinando a forma de transmissão das informações e comunicações).

### **RESTABELECIMENTO DO CONTRATO**

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 02 dias corridos, contados da:

- Cessação do estado de calamidade pública;
- Data estabelecida no acordo individual;
- Data da comunica o do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

## RISCOS

Se, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, qualquer que seja o meio (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;
- Às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

## OBSERVAÇÕES IMPORTANTES

- A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado;

- O empregado ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo, durante a suspensão contratual.

## 4) DA AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL

A Medida Provisória traz 02 (duas) hipóteses de concessão de ajuda compensatória mensal pelo empregador, sendo uma facultativa e outra obrigatória.

### **AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL OBRIGATÓRIA**

A ajuda obrigatória vale para empresas que auferiram receita bruta **superior** a R\$ 4.800.00,00 no ano-calendário de 2019 e decidam adotar a suspensão contratual.

Nesse caso, o pagamento corresponderá, necessariamente, a 30% do valor do salário do empregado pelo período que perdurar a suspensão contratual.

### **AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL FACULTATIVA**

A ajuda facultativa valerá para as empresas que adotarem a redução de jornada com redução salarial ou para empresas que decidam adotar a suspensão contratual e tenham auferido receita bruta **inferior** a R\$ 4.800.00,00 no ano-calendário de 2019;

Em qualquer caso, tanto na facultativa, quanto na obrigatória, a ajuda compensatória mensal:

- Deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;

- Terá natureza indenizatória;
- Não integrará 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;
- Não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- Não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;
- 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.
- Na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória não integrará o salário devido pelo empregador.

## **5) BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA (art. 5º):**

O benefício será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia nas seguintes hipóteses:

- a) **Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário;** e
- b) **Suspensão temporária do contrato de trabalho.**

### **O QUE O EMPREGADOR PRECISA FAZER?**

- Informar ao Ministério da Economia a celebração de acordo para redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data do acordo (art. 5º, §2º, I);

### **RISCOS**

- Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo de 10 (dez) dias ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior ao acordo, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada;

- O empregador também deve ficar atento às informações prestadas ao Ministério da Economia, uma vez que serão inscritos em dívida ativa da União os créditos constituídos em decorrência de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago indevidamente ou além do devido, hipótese em que se aplica o disposto na Lei nº 6.830, de 22 de setembro de 1980, para a execução judicial;

### **QUEM NÃO PODE RECEBER O BENEFÍCIO**

- Empregado que ocupe cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo;

- Empregado em gozo:

- a) de Benefício de Prestação Continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991<sup>1</sup>;
- b) do Seguro-Desemprego, em qualquer de suas modalidades;
- c) de Bolsa de Qualificação Profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990<sup>2</sup>.

## COMO É FEITO O CÁLCULO?

### Redução de Jornada de Trabalho e de Salário:

- Será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução;

- Quando ocorrer por **NEGOCIAÇÃO COLETIVA**, o benefício será devido nos seguintes termos:

- a) sem percepção do Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a 25%;
- b) de 25% sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50% por cento;
- c) de 50% sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; e
- d) de 70% sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário superior a 70%.

### Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

- Terá valor mensal equivalente a:

- a) 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese de suspensão do contrato de trabalho; ou
- b) 70% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese da empresa ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), de modo que os 30%

---

<sup>1</sup> Art. 124. Salvo no caso de direito adquirido, não é permitido o recebimento conjunto dos seguintes benefícios da Previdência Social:

[...]

Parágrafo único. É vedado o recebimento conjunto do seguro-desemprego com qualquer benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto pensão por morte ou auxílio-acidente.

<sup>2</sup> Art. 2º-A. Para efeito do disposto no inciso II do art. 2o, fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim.

restantes serão pagos na forma de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado;

- O valor do benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito;
- Nos casos em que o cálculo do benefício emergencial resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

### **OBSERVAÇÕES IMPORTANTES**

- O benefício será de prestação mensal;
- O benefício será devido a partir da data do início da redução da jornada e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho;
- O benefício será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho;
- O benefício poderá ser cumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal;

### **INFORMAÇÕES PARA O EMPREGADO:**

- A primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo de 10 (dez) dias;
- O benefício será pago ao empregado independentemente do:
  - Cumprimento de qualquer período aquisitivo;
  - Tempo de vínculo empregatício;
  - Número de salários recebidos.
- O recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito;
- O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um benefício para cada vínculo, observado o valor previsto no caput do art. 18 e a condição prevista no § 3º do art. 18, se houver vínculo na modalidade de contrato intermitente, nos termos do disposto no § 3º do art. 443 da CLT.

### **6) DO TRABALHADOR INTERMITENTE**

- O empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até a data de publicação da Medida Provisória, fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de 03 (três) meses;
- O benefício emergencial mensal será devido a partir da data de publicação desta Medida Provisória e será pago em até 30 dias;



- A existência de mais de um contrato de trabalho intermitente nos termos do disposto no § 3º do art. 443 da CLT, não gerará direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal;
- O benefício emergencial mensal do trabalhador intermitente não poderá ser cumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial;

## **7) DA GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO**

O empregador não poderá dispensar **imotivadamente** o empregado:

- Durante o período de redução de jornada e salário ou de suspensão contratual.
- Após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, pelo período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

### **RISCOS**

O empregador que dispensar imotivadamente o empregado que estiver sujeito à redução de jornada e salário ou suspensão contratual estará sujeito:

#### **- Em qualquer hipótese:**

- Ao pagamento das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor;

#### **- Na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% e inferior 50%:**

- Pagamento de indenização correspondente a 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego;

#### **- Na hipótese de redução de jornada de trabalho e salário de igual ou superior a 50% e inferior a 70%:**

- Pagamento de indenização correspondente a 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego

#### **- Na hipótese de redução de jornada de trabalho e salário igual ou superior a 70% ou na hipótese de suspensão contratual:**

- Pagamento de indenização correspondente a 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego.

A garantia provisória de emprego não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

## **8) DAS DISPOSIÇÕES COMUNS**

## **DA ADOÇÃO SUCESSIVA DAS MEDIDAS**

A Medida Provisória permite que o empregador se utilize da redução de jornada com redução salarial e, posteriormente, da suspensão contratual (ou vice-versa), desde que não ultrapasse 90 dias, respeitado o limite de 60 dias da suspensão contratual.

No caso de adoção das duas medidas, se o empregador quiser utilizar os 60 dias de suspensão contratual, apenas poderá adotar a redução salarial por 30 dias. Somente assim, respeitará o limite de 90 dias geral.

## **DOS SERVIÇOS PÚBLICOS E ATIVIDADES ESSENCIAIS**

A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, quando adotadas, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais de que tratam a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, e a Lei nº 13.979, de 2020.

## **DA FISCALIZAÇÃO TRABALHISTA**

As irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho previstos nesta Medida Provisória sujeitam os infratores à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990.

O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente desta Medida Provisória observarão o disposto no Título VII CLT, que trata das Penalidades e do Processo Administrativo, **não aplicado o critério da dupla visita** e o disposto no art. 31 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020<sup>3</sup>.

## **9) OUTRAS MEDIDAS DURANTE O ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA**

### **DO LAY-OFF PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Durante o estado de calamidade pública, o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da CLT, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a 01 mês e nem superior a 03 meses;

---

<sup>3</sup> Art. 31. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades:

I - falta de registro de empregado, a partir de denúncias;

II - situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;

III - ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e

IV - trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

## **DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS EM ISOLAMENTO SOCIAL E SEUS PRAZOS**

Durante o estado de calamidade pública, poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos no Título VI da CLT, que trata das Convenções Coletivas de Trabalho, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho. Os prazos deste capítulo também estão reduzidos pela metade.

## **DAS NR's DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

O disposto no Capítulo VII da Medida Provisória nº 927 de 2020, que trata da suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, e aplicando-se as ressalvas ali previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.

Salvador, 02 de abril de 2020