

## GUIA DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO E DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

### Novas alternativas trabalhistas para enfrentamento do Covid-19

22/04/2020

Em 01/04/2020 o Governo Federal publicou a Medida Provisória nº 936/2020. Nela institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, o qual passaremos a chamar de PEMER, possibilita a redução da jornada e trabalho e de salário, bem como a suspensão do contrato de trabalho podendo o empregado receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

As duas medidas (reduções e suspensão de 60 dias):

- a) poderão ser adotadas durante o estado de calamidade pública;
- b) darão ao empregado a garantia de emprego durante as reduções e após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão. Dispensado do empregado neste período de garantia, além das verbas

rescisórias, terá o empregado o direito ao recebimento de indenização. A garantia não se aplica às hipóteses de pedido de demissão e dispensa justa causa do empregado;

c) se forem realizadas por acordos individuais escritos, **nos casos em que a MP permite**, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração;

d) se forem realizadas por acordos individuais escritos, nos casos em que a MP permite, os acordos deverão ser encaminhados ao empregado com antecedência de dois dias corridos no mínimo;

e) **podem ser celebradas através de ACORDO INDIVIDUAL ou NEGOCIAÇÃO COLETIVA** para os empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou aqueles que recebem mais de R\$ 12.202,12;

f) **podem ser celebradas através de convenção ou ACORDO COLETIVO** para os empregados que recebem salário acima de R\$ 3.135,00 e abaixo de R\$ 12.202,12;

g) se aplicam aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial;

h) serão restabelecidas no prazo de dois dias corridos contato:

I - da cessação do estado de calamidade pública;

II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou

III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

As medidas podem ser utilizadas de forma independente. Caso haja necessidade para fins de manutenção do emprego e do empreendimento, a empresa pode aplicar para um setor a redução da jornada de trabalho e salário e para outro setor em que não há operação, poderá suspender os contratos de trabalhos, por exemplo.

Na hipótese de redução da jornada de trabalho e do salário, respeitando o salá-

rio-hora, a jornada poderá ser reduzida diariamente ou poderá ser utilizada a força de trabalho do empregado por alguns dias da semana apenas.

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I - 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 de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;

II - 70% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; ou

III - 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em





## GUIA DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO E DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Novas alternativas  
trabalhistas para  
enfrentamento do Covid-19

22/04/2020

percentual superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a 90 dias, respeitado o prazo máximo de 60 dias para a suspensão temporária do contrato de trabalho.

As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 dias corridos, contado da data de publicação da Medida Provisória (1º/04/2020).

Obs.: O inc. VI do art. 7º da Constituição Federal só permite a redução salarial por norma coletiva, ou seja, por convenção ou acordo coletivo. Diante disso, poderá haver o entendimento de que a Medida Provisória nº 936/2020, ao permitir a redução de salário por acordo individual escrito, afronta direta e literalmente o texto constitucional e, por isso, em tese, é inconstitucional neste aspecto.

Contudo, acerca das alegações de inconstitucionalidade arguidas no que se refere à MP 936/2020, esclareça-se que o Partido Político Rede ajuizou perante o Supremo Tribunal Federal, ação direta de inconstitucionalidade para declarar a inconstitucionalidade da MP no que se refere a permissão de negociação de redução salarial pela via do acordo individual.

Inicialmente, o Ministro Lewandowski liminarmente determinou que os acordos individuais fossem remetidos à apreciação do sindicato, a fim de serem chancelados ou de o sindicato iniciar negociação coletiva.

Nos dias 16 e 17/04/2020, em seção extraordinária, o e. STF não referendou a liminar concedida pelo Ministro Lewandowski. O e. STF, por maioria, entendeu que neste momento de exceção, de estado de calamidade pública declarada e reconhecida hipótese de força maior (MP 926/2020), os acordos que forem feitos de forma individual, nos termos como proposto na MP, tem validade e

não necessitam da chancela do sindicato da categoria.

O que a princípio demonstra ser do entendimento da maioria dos Ministros do c. STF, que se convertida em lei a MP 936/2020, terá resguardada a sua validade perante a Constituição Federal.

### DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

O empregador poderá acordar a redução da jornada de trabalho e do salário por até 90 dias devendo ser preservado o salário-hora de trabalho.

Se a pactuação for por **acordo individual escrito** entre empregador e empregado, o acordo deverá ser encaminhado ao empregado com antecedência de dois dias corridos no mínimo.

A redução da jornada de trabalho e de salário poderá ser de 25%, 50% e 70%.

Por se tratar de um acordo, é necessário que haja o aceite por parte do empregado

acerca da redução da jornada proposta pelo empregador. O empregador deverá enviar a minuta do acordo para o empregado que, após retornar ao trabalho, poderá assiná-la (sendo arquivado com o acordo assinado o aceite do empregado de forma digital). Se a comunicação foi por meio digital, por exemplo “e-mail ou Whatsapp”, o aceite da proposta deverá ser armazenado ou impresso e arquivado junto ao acordo assinado ou ser digitalizado o acordo e armazenado de forma digital com o aceite.

O importante é que o empregador tenha como comprovar futuramente, caso necessário, que o empregado aceitou a redução da jornada de trabalho e salário firmado através do acordo individual escrito.

### DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DE TRABALHO

O empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de





## GUIA DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO E DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Novas alternativas  
trabalhistas para  
enfrentamento do Covid-19

22/04/2020

seus empregados, pelo prazo máximo de 60 dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 dias.

Se a pactuação for por acordo individual escrito entre empregador e empregado, o acordo deverá ser encaminhado ao empregado com antecedência de 02 dias corridos no mínimo.

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

**I**-fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados (por exemplo: vale-alimentação, plano de saúde entre outros, com exceção do vale-transporte); e

**II** - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

É muito importante ressaltar que 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:

**I** - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

**II** - às penalidades previstas na legislação em vigor; e

**III** - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

Ressalta-se que para a suspensão do contrato de trabalho 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.

Por se tratar de um acordo, é necessário que haja o aceite por parte do empregado acerca da redução da jornada proposta pelo empregador. O empregador deverá

enviar a minuta do acordo para o empregado que, após retornar ao trabalho, poderá assiná-la (sendo arquivado com o acordo assinado o aceite do empregado de forma digital). Se a comunicação foi por meio digital, por exemplo “e-mail ou Whatsapp”, o aceite da proposta deverá ser armazenado ou impresso e arquivado junto ao acordo assinado ou ser digitalizado o acordo e armazenado de forma digital com o aceite.

O importante é que o empregador tenha como comprovar futuramente, caso necessário que o empregado aceitou a suspensão do contrato de trabalho firmado através do acordo individual escrito.

### DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA (BEPER)

Adotado o regime de redução da jornada e de salário ou a suspensão do contrato de trabalho, o empregado terá direito ao

recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário.

O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, observadas as seguintes disposições:

**I** - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução; e

**II** - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:

**a)** equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, se a empresa não tiver receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); ou





## GUIA DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO E DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

### Novas alternativas trabalhistas para enfrentamento do Covid-19

22/04/2020

**b)** equivalente a 70% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, se a empresa tiver receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) e, desta forma, a empresa pagar a ajuda compensatória mensal no percentual de 30% do salário do empregado.

A empresa informará ao Ministério da Economia e o sindicato laboral da redução da jornada de trabalho e de salário no prazo de 10 dias contado da data da celebração do acordo.

A primeira parcela do benefício será paga no prazo de 30 dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo de 10 dias ao Ministério da Economia e o Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário do contrato de trabalho.

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, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.998/90, no momento de eventual dispensa.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia. Ato do Ministério da Economia disciplinará a concessão e o pagamento do benefício emergencial de que trata este artigo.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja:

**I** - ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou

**II** - 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;

**b)** do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e

**c)** da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória.

A ajuda compensatória mensal deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva, terá natureza indenizatória e não integrará:

**a)** 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;

**b)** a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

**c)** a base de cálculo do valor devido ao FGTS.

A ajuda compensatória mensal 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 mensal não integrará o salário devido pelo empregador e também deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva.

### DAS MUDANÇAS PARA A FORMAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO (CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO)

Poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos para a formação de instrumentos coletivos (convenção e acordo coletivo) inclusive para convocação, deliberação,



## GUIA DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO E DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Novas alternativas  
trabalhistas para  
enfrentamento do Covid-19

22/04/2020

decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho. Os prazos previstos no Capítulo da CLT que trata sobre os instrumentos coletivos ficam reduzidos pela metade.

### DAS NEGOCIAÇÕES FEITAS POR INSTRUMENTO COLETIVO

As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva.

A convenção ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos de 25%, 50% e 70%, sendo devido o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda da seguinte forma:

**I** - sem percepção do Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a 25%;

**II** - de vinte e cinco por cento 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%;

**III** - 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

**IV** - de 70% sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário superior a 70%.

As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de dez dias corridos, contado de 01/04/2020.

### DO CURSO OU PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

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 um mês e nem superior a três meses.

### DO TRABALHADOR INTERMITENTE

O empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até 01/04/2020 fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) pelo período de 03 meses.

A existência de mais de um contrato de trabalho intermitente não gerará direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal. O benefício emergencial mensal não poderá ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial.

### Equipe Trabalhista | Mosimann-Horn

Marcelo Marçal Sardá  
marcelo@mh.adv.br

Manoella Luiza da Costa Molon  
manoela@mh.adv.br

