

CHEDIAK  
LOPES DA COSTA  
CRISTOFARO  
SIMÕES

---

CHEDIAK ADVOGADOS

# CORONAVÍRUS

Algumas sugestões para as empresas na relação com  
seus empregados – Atualização Medida Provisória 936

# MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020

- Institui o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda” criando um benefício emergencial a ser pago nos casos de redução proporcional de jornada de trabalho e salários e a suspensão temporária do contrato. O período máximo de redução será de 90 dias e de suspensão será de 60 dias. **Ambos podem ser combinados, desde que não ultrapassado o prazo limite de 90 dias.**
- **Não se aplica** no âmbito da União, Estados, DF, Municípios, órgãos da administração pública direta ou indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias e aos organismos internacionais.
- Não fará jus ao benefício quem já recebe benefício do INSS (aposentadoria, pensão, auxílio doença), seguro desemprego e bolsa de qualificação profissional.

# MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020 – MUITO IMPORTANTE

- O empregador poderá fazer uso, tanto da redução de jornada e de salários, quanto da suspensão do contrato de trabalho, como também da antecipação de férias e feriados (previstos na MP 927), **utilizando esses instrumentos em conjunto** (por exemplo: dar férias para alguns empregados, reduzir jornada e salários para outros e suspender o contrato de outros).
- Poderá, ainda, **combinar esses instrumentos**, ou seja, para um mesmo empregado, suspender o contrato por 30 dias e após esses 30 dias, reduzir a jornada e vice-versa, observando o prazo máximo de 90 dias.
- Com relação à **redução** de jornada e salários, ela pode ser feita livremente considerando a jornada semanal, de forma que o empregado pode, por exemplo, **trabalhar algumas horas em determinados dias e não trabalhar em outros**.
- Obviamente, a possibilidade de utilização desses diferentes instrumentos não poderá ensejar em medidas discriminatórias.

# BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DE EMPREGOS E DA RENDA

- É o benefício que será pago com **recursos da UNIÃO**, nas hipóteses de:
  - (i) **Redução** proporcional de jornada de trabalho e salários (“redução”); e,
  - (ii) **Suspensão** temporária do contrato de trabalho.
- Pago no prazo de 30 dias a partir da data do início da redução ou suspensão e exclusivamente enquanto durar esse período.
- Para a redução ou suspensão, o empregador **deverá informar o Ministério da Economia, pelo e-social, sob pena de não ser válida a redução ou suspensão, acarretando que a empresa arque com os salários e encargos integrais do período** (até que a comunicação válida seja feita). Também deverá comunicar o Sindicato.
- A forma de transmissão da informação ainda será definida pelo Ministério da Economia.

# BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DE EMPREGOS E DA RENDA

- O empregado que receber o benefício agora terá garantido o direito ao recebimento do seguro desemprego no futuro.
- A **base de cálculo do valor do benefício é o valor do seguro desemprego** que o empregado teria direito (o valor do seguro desemprego varia em função do salário do empregado, sendo R\$1.045,00 o valor mínimo e R\$1.813,03, o valor máximo).
- O benefício será pago em caso de redução ou suspensão, sem a necessidade de cumprimento de período aquisitivo ou tempo de vínculo de emprego.
- Empregados com mais de um vínculo de emprego poderão receber cumulativamente o benefício para cada vínculo, desde que haja redução ou suspensão.

# REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E SALÁRIOS ("REDUÇÃO")

|   |  |
|---|--|
| <b>O QUE É ISSO?</b>                          | <p>É a possibilidade de reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho e os salários dos empregados, <u>por até 90 dias, preservando-se o valor do salário hora</u> (para quem trabalha 44h semanais, divide-se o salário mensal por 220 para chegar ao salário hora; para quem trabalha 36h semanais, divide-se por 180)</p>   |
| <b>COMO INSTITUIR</b>                         | <ul style="list-style-type: none"><li>• Por <u>NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL</u>:<ul style="list-style-type: none"><li>(i) <u>Redução de 25%</u>: para os todos os empregados; e</li><li>(ii) <u>Redução de 50% ou 70%</u>: para empregados com salário de até 03 salários mínimos (R\$3.135,00) ou que tenham nível superior E recebam salário superior a R\$12.202,10.</li></ul></li><li>• Nesse caso, a redução deverá ser acordada entre o empregador e o empregado, mediante a realização de um <u>acordo individual escrito</u>. Esse acordo deverá ser encaminhado ao empregado no prazo 02 dias corridos. Toda comunicação deverá mencionar expressamente o "Estado de Calamidade Pública" e a MP 936/20.</li><li>• O <u>empregador deverá comunicar o Ministério da Economia</u> e o Sindicato no prazo de <u>10 dias</u> a partir da celebração do acordo.</li><li>• Por <u>NEGOCIAÇÃO COLETIVA</u> para todos os empregados, que poderá instituir outros percentuais ou, caso já existente, se adequar às regra da MP em 10 dias.</li></ul> |
| <b>RESTABELECIMENTO DA JORNADA E SALÁRIOS</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Quando cessar o "Estado de Calamidade Pública";</li><li>• Da data estabelecida no acordo individual, lembrando que o prazo máximo é de 90 dias;</li><li>• Da data em que o empregador comunicar o empregado a decisão de antecipação.</li></ul>  |

## REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E SALÁRIOS ("REDUÇÃO")

|   |  |
|---|--|
| <p><b>VALOR DO BENEFÍCIO EM CASO DE NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL</b></p> | <ul style="list-style-type: none"><li>O valor terá como base de cálculo o valor do seguro desemprego que o empregado faria jus (entre R\$1.045,00 e R\$1.813,03), aplicado o mesmo percentual de redução. Assim:<ul style="list-style-type: none"><li><b>(i) Redução de 25%:</b> benefício será de 25% do valor do seguro desemprego;</li><li><b>(ii) Redução de 50%:</b> benefício será de 50% do valor do seguro desemprego;</li><li><b>(iii) Redução de 70%:</b> benefício será de 70% do valor do seguro desemprego</li></ul></li></ul> <p><b>Exemplo:</b> o empregado que recebe R\$2.500,00 de salário, teria direito a seguro desemprego no valor de R\$1.729,88. Assim, aplicando-se as regras da MP, os valores ficariam assim:</p> <ul style="list-style-type: none"><li><b>(i) Redução de 25%:</b> salário: R\$1.875,00 + benefício: R\$432,47 = TOTAL: R\$2.307,47;</li><li><b>(ii) Redução de 50%:</b> salário: R\$1.250,00 + benefício: R\$864,94 = TOTAL: R\$2.114,94;</li><li><b>(iii) Redução de 70%:</b> salário: R\$750,00 + benefício: R\$1.210,92 = TOTAL: R\$1.960,92.</li></ul> |
| <p><b>VALOR DO BENEFÍCIO EM CASO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"><li>Caso da redução de jornada e salários seja instituída por meio de negociação coletiva, o benefício será pago de forma distinta:<ul style="list-style-type: none"><li><b>(i) 0%</b> caso a redução da jornada e salários seja inferior a 25%;</li><li><b>(ii) 25%</b> do valor do seguro desemprego, caso a redução da jornada e salários seja entre 25% e 49,99%;</li><li><b>(iii) 50%</b> do valor do seguro desemprego, caso a redução da jornada e salários seja entre 50% e 69,99%; e,</li><li><b>(iv) 75%</b> do valor do seguro desemprego, caso a redução da jornada e salários seja superior a 70%.</li></ul></li><li>Os acordos ou convenções coletivas celebrados antes da MP poderão ser renegociados para adequação aos termos da MP, no prazo de 10 dias.</li></ul>   |

# REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E SALÁRIOS ("REDUÇÃO")

|   |  |
|---|--|
| <b>GARANTIA DE EMPREGO</b>                                    | <b>EMPREGADO QUE TEVE REDUÇÃO NÃO PODERÁ SER DIMITIDO</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Durante o período da redução;</li><li>• Após o término da redução, por período igual ao que durou a redução;</li><li>• Não se aplica a garantia de emprego em casos de <b><u>pedido de demissão ou demissão por justa causa</u></b>.</li></ul>   |
| <b>E SE HOVER DEMISSÃO NO PERÍODO DE GARANTIA DE EMPREGO?</b> | <b>AUMENTO DO VALOR DAS VERBAS RESCISÓRIAS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Empregador deverá pagar, <b><u>além das parcelas rescisórias</u></b>:<ul style="list-style-type: none"><li>(i) <b>50%</b> do valor do salário que o empregado teria direito no período da garantia provisória de emprego, em caso de redução de 25%;</li><li>(ii) <b>75%</b> do valor do salário que o empregado teria direito no período da garantia provisória de emprego, em caso de redução de 50%; e</li><li>(iii) <b>100%</b> do valor do salário que o empregado teria direito no período da garantia provisória de emprego, em caso de redução de 70%.</li></ul></li><li>• Note-se que o valor dessa <b><u>indenização envolve todo o período da estabilidade</u></b>, ou seja, o período da redução/suspensão mais um período de tempo igual. Assim, por exemplo, se acordada uma redução de 50% por 60 dias, mas o empregado é dispensado no 30º dia, o empregador terá que pagar o equivalente a 75% dos salários de 90 dias (se a redução é de 60 dias, a garantia de emprego é de 120 dias; se a dispensa ocorreu no 30º dia, ainda faltavam 90 dias para o término da garantia de emprego).</li><li>• Não se aplica a garantia de emprego em casos de <b><u>pedido de demissão ou demissão por justa causa</u></b>.</li></ul> |
| <b>IRREGULARIDADES</b>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Irregularidades nos acordos poderão ser apuradas pela Fiscalização do Trabalho e ensejarão aplicação de multa de R\$1.000,00 até R\$100.000,00;</li><li>• A fiscalização da redução ou suspensão não estão sujeitas ao critério da dupla visita previsto na MP 927.</li></ul>  |



# SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO ("SUSPENSÃO")

|   |  |
|---|--|
| <b>O QUE É ISSO?</b>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• É a possibilidade de suspender o contrato de trabalho, ou seja, a prestação do trabalho e correspondente pagamento de salários, <b>por até 60 dias, podendo ser fracionado em até dois períodos de 30 dias</b>. Para esses empregados deverão ser mantidos os benefícios (vale refeição, plano de saúde, etc.).</li><li>• O empregado com o contrato suspenso poderá contribuir para a Previdência Social como segurado facultativo.</li></ul>   |
| <b>COMO INSTITUIR – EMPRESAS COM RECEITA BRUTA EM 2019 DE ATÉ R\$4,8MILHÕES</b>     | <ul style="list-style-type: none"><li>• Por <b>NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL</b>:<ul style="list-style-type: none"><li>(i) <b>Somente para os empregados com salário de até 03 salários mínimos (R\$3.135,00) ou que tenham nível superior E recebam salário superior a R\$12.202,10.</b></li></ul></li><li>• Nesse caso, a redução deverá ser acordada entre o empregador e o empregado, mediante a realização de um <b>acordo individual escrito</b>. Esse acordo deverá ser encaminhado ao empregado no prazo 02 dias corridos. Toda comunicação deverá mencionar expressamente o "Estado de Calamidade Pública" e a MP 936/20.</li><li>• O <b>empregador deverá comunicar o Ministério da Economia</b> e o Sindicato no prazo de <b>10 dias</b> a partir da celebração do acordo.</li><li>• Por <b>NEGOCIAÇÃO COLETIVA</b> para todos os empregados.</li></ul> |
| <b>COMO INSTITUIR – EMPRESAS COM RECEITA BRUTA EM 2019 SUPERIOR A R\$4,8MILHÕES</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Mesmas regras acima.</li><li>• <b>Somente poderá instituir a suspensão mediante pagamento de "ajuda compensatória" mensal equivalente a 30% do salário do empregado.</b></li><li>• Essa ajuda compensatória <b>terá natureza indenizatória</b>, ou seja, <b>não será base de cálculo de IR, contribuição previdenciária e FGTS</b> e <b>poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto de renda da pessoa jurídica e CSSL</b> (mais esclarecimentos sob esses aspectos tributários no final).</li></ul>   |

# SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO ("SUSPENSÃO")

|  |  |
|--|--|
| <b>VALOR DO BENEFÍCIO PARA EMPREGADOS DE EMPRESAS COM RECEITA BRUTA EM 2019 DE ATÉ R\$4,8MILHÕES</b>     | <ul style="list-style-type: none"><li>• 100% do valor do seguro desemprego.</li></ul>  |
| <b>VALOR DO BENEFÍCIO PARA EMPREGADOS DE EMPRESAS COM RECEITA BRUTA EM 2019 SUPERIOR A R\$4,8MILHÕES</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• 30% do valor do salário será pago pelo empregador, como "ajuda compensatória".</li><li>• 70% do valor do seguro desemprego.</li></ul>  |
| <b>RESTABELECIMENTO DA JORNADA E SALÁRIOS</b>  | <p><b>RESTABELECIMENTO OCORRERÁ NO PRAZO DE DOIS DIAS CORRIDOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Quando cessar o "Estado de Calamidade Pública";</li><li>• Da data estabelecida no acordo individual, lembrando que o prazo máximo é de 60 dias;</li><li>• Da data em que o empregador comunicar o empregado a decisão de volta ao trabalho.</li></ul> |

# SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO ("SUSPENSÃO")

|  |  |
|--|--|
| <b>E SE O EMPREGADO PERMANECER TRABALHANDO NO PERÍODO DE SUSPENSÃO ?</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Qualquer atividade</b> do empregado durante o período de suspensão, mesmo que em homeoffice, <b>descaracterizará a suspensão</b> e importará em:<ul style="list-style-type: none"><li>(i) <b>Pagamento imediato</b> da remuneração e encargos sociais de todo o período;</li><li>(ii) <b>Penalidade</b> por irregularidades abaixo citadas.</li></ul></li></ul> |
| <b>GARANTIA DE EMPREGO</b>   | <p style="text-align: center;"><b>EMPREGADO QUE TEVE SUSPENSÃO DO CONTRATO NÃO PODERÁ SER DIMITIDO</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Durante o período da suspensão;</li><li>• Após o término da suspensão, por período igual ao que durou a suspensão;</li><li>• Não se aplica a garantia de emprego em casos de <b>pedido de demissão ou demissão por justa causa</b>.</li></ul>           |
| <b>IRREGULARIDADES</b>   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Irregularidades nos acordos poderão ser apuradas pela Fiscalização do Trabalho e ensejarão aplicação de multa de R\$1.000,00 até R\$100.000,00;</li><li>• A fiscalização da redução ou suspensão não estão sujeitas ao critério da dupla visita previsto na MP 927.</li></ul>  |

# SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO ("SUSPENSÃO")

## E SE HOVER DEMISSÃO NO PERÍODO DE GARANTIA DE EMPREGO?

### AUMENTO DO VALOR DAS VERBAS RESCISÓRIAS

- Empregador deverá pagar, além das parcelas rescisórias:
  - (i) **50%** do valor do salário que o empregado teria direito no período da garantia provisória de emprego, em caso de redução de 25%;
  - (ii) **75%** do valor do salário que o empregado teria direito no período da garantia provisória de emprego, em caso de redução de 50%; e
  - (iii) **100%** do valor do salário que o empregado teria direito no período da garantia provisória de emprego, em caso de redução de 70%.
- Note-se que o valor dessa indenização envolve todo o período da estabilidade, ou seja, o período da redução/suspensão mais um período de tempo igual. Assim, por exemplo, se acordada uma redução de 50% por 60 dias, mas o empregado é dispensado no 30º dia, o empregador terá que pagar o equivalente a 75% dos salários de 90 dias (se a redução é de 60 dias, a garantia de emprego é de 120 dias; se a dispensa ocorreu no 30º dia, ainda faltavam 90 dias para o término da garantia de emprego).
- Não se aplica a garantia de emprego em casos de pedido de demissão ou demissão por justa causa.

## OUTRAS MEDIDAS RELEVANTES

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>LAYOFF</b>                | <ul style="list-style-type: none"><li>• Permite a instituição de <i>layoff</i>, nos termos do artigo 476-A da CLT, o seja, a possibilidade de suspender o contrato de trabalho, pelo período não inferior a 01 mês, nem superior a 03 meses, nos quais o empregado deve fazer algum curso ou programa de qualificação profissional <b><u>não presencial</u></b>.</li><li>• Como não há outra determinação sobre essa questão na MP, entendemos para instituir o Layoff será necessária negociação coletiva.</li></ul> |
| <b>TRABALHO INTERMITENTE</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Empregados sob regime de trabalho intermitente terão direito a um benefício emergencial de R\$600,00 pelo período de 03 meses.</li><li>• Diferentemente do contrato de trabalho “normal”, esse benefício será aplicado a apenas um contrato, não sendo possível a sua cumulação em caso de contrato com mais de um empregador.</li></ul>  |

# ASPECTOS TRIBUTÁRIOS DA AJUDA COMPENSATÓRIA A SER PAGA NA SUSPENSÃO DE CONTRATOS

- A **ajuda compensatória mensal de 30% do valor do salário**, que deverá ser paga pelas empresas que tiveram faturamento anual superior a R\$4,8milhões em 2019 e que pretendam suspender os contratos de trabalho de seus empregados, **não terá natureza salarial**, ou seja, **não integrará** a base de cálculo do imposto de renda na fonte promovendo os seguintes efeitos práticos:
  - (i) **não será objeto de retenção** de IR na fonte;
  - (ii) **deverá ser declarada** pelo beneficiário como **“Rendimentos Isentos e Não-Tributáveis”** na Declaração de Ajuste Anual referente ao ano-calendário de 2020 (é possível que haja futura modificação das regras sobre preenchimento da DIRF para declaração específica desse rendimento);
  - (iii) **não integrará** a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários, incluindo aqueles referentes ao sistema S (“terceiros”) e o FGTS; e,
  - (iv) **poderá ser excluída** do lucro líquido para fins de determinação do imposto de renda da pessoa jurídica empregadora e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas empregadoras que forem tributadas pelo lucro real.

# ASPECTOS TRIBUTÁRIOS DA AJUDA COMPENSATÓRIA A SER PAGA NA SUSPENSÃO DE CONTRATOS

- A “ajuda compensatória mensal” prevista no artigo 476-A da CLT é diferente da que está prevista na MP 936.
- Com relação àquela prevista na CLT, há discussões judiciais sobre a incidência do imposto de renda, inclusive com decisões favoráveis e contrárias à tal incidência no Tribunal Regional Federal da Terceira Região.
- No caso específico da “ajuda compensatória” trazida pela MP 936, a não-incidência do imposto de renda está expressamente prevista no texto da própria MP.
- No caso das empresas que optaram pelo recolhimento da contribuição previdenciária sobre a receita bruta, o valor pago a título de “ajuda compensatória” nos termos da MP 936 não acarretará diminuição no valor da contribuição previdenciária (posto que a base de cálculo é a receita bruta). Nesses casos, o valor da “ajuda compensatória” servirá apenas para a redução da apuração do lucro da pessoa jurídica, para fins de cálculo de imposto de renda e CSSL.

# Equipe Trabalhista

**Flavio Aldred Ramacciotti**  
flavio.aldred@clcmra.com.br

**Michelle Pimenta Dezidério**  
michelle.pimenta@clcmra.com.br

**Leonardo Alberto Souza e Silva**  
leonardo.souza@clcmra.com.br

**Natália Romito Nogueira**  
natalia.nogueira@clcmra.com.br

**Juliana Camargo Alves**  
juliana.alves@clcmra.com.br

CHEDIAK  
LOPES DA COSTA  
CRISTOFARO  
SIMÕES

CHEDIAK ADVOGADOS

## SÃO PAULO

Rua Gomes de Carvalho, 1.510  
19º andar – Vila Olímpia – São Paulo  
SP – 04547-005 – Brasil

55 21 3543.6100

## RIO DE JANEIRO

Rua Visconde de Pirajá, 351  
13º andar – Ipanema – Rio de Janeiro  
RJ – 22410-906 – Brasil

55 21 3543.6100

[clcmra.com.br](http://clcmra.com.br)