





Com a publicação dessa medida provisória foi instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda com as medidas trabalhistas complementares à Medida Provisória n. 927 para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da pandemia da Covid-19.

# 1 - OBJETIVOS

Os principais objetivos desse programa emergencial foram:

- 1 - Preservar o emprego e a renda;
- 2 - Garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais;
- 3 - Reduzir o impacto social decorrente do estado de calamidade e de emergência da saúde pública.



## 2 – Validade das Medidas do Programa Emergencial

As medidas do Programa Emergencial terão validade somente durante o Período de Calamidade Pública segundo o Decreto Legislativo nº 6 de 2020, que determinou a **duração até 31/12/2020.**

Assim, as medidas emergenciais somente têm efeito até essa data.



### 3 – Medidas Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

I - o **pagamento de Benefício Emergencial** de Preservação do Emprego e da Renda;

II - a **redução proporcional de jornada de trabalho** e de **salários**; e

III - a **suspensão temporária** do contrato de trabalho.



### 3 – Medidas Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

Essas medidas poderão ser adotadas por meio de **acordo individual** com os empregados ou de **negociação coletiva** com o Sindicato da categoria econômica de seus empregados, da seguinte forma:

I - empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00, ou

II - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12.

III - Empregados com salário entre essas duas faixas, cujo salário seja reduzido em 25%

Os empregados não enquadrados nestes casos, somente poderão ter as medidas aplicadas por meio de negociação coletiva com o Sindicato.

Essas medidas não se aplicam aos Municípios, órgão de administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista.



Zerbinati  
Advocacia

Consultoria Trabalhista





**EMBORA O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL TENHA JULGADO VALIDANDO A MEDIDA PROVISÓRIA QUANTO À AUTORIZAÇÃO DO ACORDO INDIVIDUAL ENTRE AS PARTES, PARA EVITAR RISCO MAIOR NO FUTURO, A RECOMENDAÇÃO SERIA ELABORAR ACORDO COLETIVO COM O SINDICATO DA CATEGORIA EM TODAS AS SITUAÇÕES DE SUSPENSÃO DO CONTRATO OU REDUÇÃO DE SALÁRIO E JORNADA.**



## 4 - Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (Características)

### Hipóteses de pagamento:

Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; OU

Suspensão temporária do contrato de trabalho.

- Os recursos serão provenientes da União e pagos pelo Ministério da Economia.
- Termo Inicial para concessão: A data da redução da jornada e salário ou o dia da suspensão temporária do contrato de trabalho.



Zerbinati  
Advocacia

Consultoria Trabalhista

## 4 - Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (Características)

### Requisitos:

I - Celebração de Acordo (Individual ou coletivo)

II - Empregador deve informar o acordo ao Ministério da Economia, no prazo de 10 dias, Em caso de acordo individual, o empregador deverá comunicar o respectivo sindicato dos empregados, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

III - Pagamento da primeira parcela no prazo de 30 dias, cumprido o requisito anterior, contados a partir da data da celebração do acordo.

IV - Pagamento do Benefício Emergencial enquanto durar a redução da jornada e salário ou a suspensão temporária do contrato.

**Em caso de não informação no prazo de 10 dias, o empregador ficará responsável pelo pagamento do valor integral do salário do empregado até a data da efetiva informação.**

A primeira parcela do benefício emergencial será paga pelo Governo no prazo de 30 dias após a informação prestada.

Esse benefício que será recebido agora não incompatibiliza a percepção futura de seguro-desemprego pelo trabalho, se houver a dispensa imotivada.

## 5 - Valor do Benefício:

A base de cálculos será o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

### Importante:

I - Se houver **redução de jornada de trabalho e de salário**, o cálculo será elaborado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual de redução;

II - caso a modalidade adotada seja a **suspensão temporária do contrato de trabalho**, o valor mensal seguirá o seguinte:

- a) 100% do valor do seguro-desemprego, no prazo máximo de 60 dias, podendo ser em dois períodos de 30 dias cada um.
- b) 70% do seguro-desemprego se a empresa auferiu, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00.

Nesse último caso, a empresa deverá pagar ao empregado ajuda compensatória no valor de 30% do salário do empregado.

## 5 - Valor do Benefício:

### **Não é necessário para receber esse benefício:**

- o cumprimento de qualquer período aquisitivo pelo empregado;
- é indiferente o tempo de vínculo empregatício, assim como número de salários recebidos.

### **Não terão direito a receber o benefício emergencial os empregados que:**

I - ocuparem cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo.

II - perceberem:

- a) qualquer benefício da Previdência Social, salvo pensão por morte ou auxílio-acidente.
- b) o 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.

E o empregado com mais de um vínculo?

Nesse caso, poderá receber um Benefício Emergencial para cada vínculo, sempre seguindo a regra da proporcionalidade da redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão do contrato de trabalho.

Obs: O trabalhador intermitente não terá direito de perceber mais de um benefício, sempre com a limitação mensal de R\$ 600,00, pelo período de 03 (três) meses.

## 6 - Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário

No período de calamidade pública, será possível o acordo entre empregador e empregado, no período máximo de 90 (noventa) dias, para redução proporcional de jornada de trabalho e salário.

### Requisitos:

- I - Manutenção do valor do salário-hora de trabalho;
- II - acordo individual escrito, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos; e
- III - redução da jornada de trabalho e de salário, limitado aos seguintes percentuais:
  - a) 25%
  - b) 50%
  - c) 70%

Retorno do pagamento integral do salário será, no prazo de 2 (dois dias) corridos:

- 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 comunicação do empregador informando ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.



## 7 - Da suspensão temporária do contrato de trabalho

Poderá ser suspenso o contrato de trabalho até o final do estado de calamidade, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, com a possibilidade de divisão em dois períodos de 30 (trinta) dias cada um.

### **Requisitos:**

- Acordo Individual
- Encaminhamento ao empregado do termo de acordo com no mínimo 02 (dois) dias de antecedência do início da suspensão.

Direito do empregado no período: a manutenção de todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados;

Ex: Plano de Saúde, cesta básica e vale alimentação devem ser mantidos.

Também ficou autorizado ao empregado o recolhimento para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

Restabelecimento do contrato de trabalho, no prazo de 2 dias corridos, seguindo os mesmos requisitos da redução e jornada de trabalho e de salário.

## 7 - Da suspensão temporária do contrato de trabalho

**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, **ou seja, há necessidade de paralisação total das atividades.**

Sanções em caso de manutenção das atividades, mesmo que a distância:

- I - pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais;
- II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e
- III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.



Zerbinati  
Advocacia

Consultoria Trabalhista

## 8 - Das disposições comuns às medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

O empregador poderá complementar a renda do empregado com uma **ajuda compensatória mensal**, quando aplicadas as medidas desta MP.

Requisitos:

- I - definição do valor em acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;
- II - natureza indenizatória - não haverá incidência em reflexos.
- III - 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;
- IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- V - não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;
- VI - 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.

## 9 - Garantia de Emprego

**Se o empregador optar por tomar qualquer das medidas aqui expostas, deve-se garantir provisoriamente o emprego, nos seguintes termos cumulativamente:**

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário (90 dias) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho (60 dias); e

II - 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.

Assim, em caso de redução da jornada de trabalho e de salário a garantia se estende por mais 90 dias, totalizando 180 (cento e oitenta) dias de garantia. Já em caso de suspensão temporária do contrato de trabalho, a estabilidade se estende por mais 60 (sessenta) dias, totalizando 120 (cento e vinte dias).

## 10 - Descumprimento da Garantia de Emprego:

### **Além da rescisão, haverá a 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 - 75% por cento 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 percentual superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.





A negociação coletiva poderá pactuar as exceções previstas nesta MP, podendo estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos limites de 25%, 50% ou 70%.

Caso a redução seja inferior a 25%, não haverá concessão do Benefício Emergencial. Possibilidade de adequação das convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente a MP, no prazo de 10 dias. Após esse prazo, deverá ser elaborada nova convenção ou acordo coletivo.

Todos os prazos formais previstos na CLT para as normas coletivas foram reduzidos pela metade.

A validade dos acordos individuais autorizados por essa MP já foram questionados na Justiça, com alegação de ser a medida provisória contrária à Constituição Federal.

No entanto, o STF ao julgar a ADI 6363 declarou a validade dos acordos individuais previstos na MP 936 para redução de jornada / salário ou suspensão, sem a necessidade de homologação ou anuência do sindicato da categoria.

## 12 - Necessidade de Manutenção dos Serviços Públicos e Atividades Essenciais



As medidas da MP devem resguardar as atividades essenciais e o funcionamento dos serviços públicos.

Qualquer irregularidade, sujeição dos infratores à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990.

## 13 - Aplicação as categorias de trabalhadores

O disposto na Medida Provisória aplica-se também **aos contratos de trabalho de domésticos, aprendiz e de jornada parcial.**



Zerbinati  
Advocacia

Consultoria Trabalhista

## 14 - Disposições Finais

### **Durante o estado de calamidade pública de que trata o art. 1º:**

- o curso ou o programa de qualificação profissional previsto no art. 476-A, da CLT poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e não poderá ser inferior a 1 (um) mês e nem superior a 3 (três) meses;
- poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos na CLT, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho;
- o disposto na MP nº 927 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.



Zerbinati  
Advocacia

Consultoria Trabalhista

19 9 9798 1445 

(Também atendemos pelo WhatsApp)

[sonia@zerbinatiadvocacia.com.br](mailto:sonia@zerbinatiadvocacia.com.br)

Rua Dr. Emílio Ribas, 1000 – Sala 23 – Cambuí – Campinas/SP - 19 3232 6475