



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

Redução de Jornada de Trabalho e Suspensão Contrato MP 936\2020

### REDUÇÃO DA JORNADA DE SALÁRIO - CALCULO

A redução de jornada e salário, antes da publicação da [MP n° 936/2020](#) somente era possível se houvesse previsão em instrumento coletivo, conforme dispõe o [artigo 7°, inciso VI](#) da [Constituição Federal/88](#), onde trata sobre a irredutibilidade salarial.

Com a publicação da [MP n° 936/2020](#) em seu [artigo 7°](#), o empregador poderá pactuar acordo, inclusive individual, para esta redução do trabalho e salário, pelo prazo máximo de **90 dias**, desde que, observados os seguintes requisitos:

- a) Preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- b) Pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e

Importante esclarecer que, em 06.04.2020 foi deferida parcialmente a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n° 6.363, estabelecendo que os acordos individuais de Suspensão de Contrato de Trabalho, somente terão validade, se houver notificação dos sindicatos dos trabalhadores, em até 10 dias e desde que, o sindicato se manifeste positivamente ao acordo.

Caso o sindicato não se manifeste no prazo estipulado, seu silêncio será interpretado como favorável ao acordo, que será então, considerado válido.

#### **c) Redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:**

**\* 25%; \* 50%; ou \* 70%.**

Abaixo serão relacionados exemplos de redução de jornada e salário, considerando remuneração de R\$ 3.000,00 e jornada de 220 horas mensais:

#### **1. Redução de 25%**

Remuneração R\$ 3.000,00 - 25% (R\$ 750) = R\$ 2.250,00 Jornada 220 horas - 25% (55) = 165 horas mensais
---



## 2. Redução de 50%

Remuneração R\$ 3.000,00 - 50% (R\$ 1.500,00) = R\$ 1.500,00  
Jornada 220 horas - 50% (110) = 110 horas mensais

## 3. Redução de 70%

Remuneração R\$ 3.000,00 - 70% (R\$ 2.100) = R\$ 900,00  
Jornada 220 horas - 70% (154) = 66 horas mensais

Se o salário dos empregados for igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou se forem 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 (R\$ 12.202,12) poderá ser realizado o acordo de forma individual pelo empregador e seus empregados, sem a necessidade de autorização da entidade sindical da categoria, independentemente do valor do salário dos empregados.

Contudo, caso o salário seja superior a R\$ 3.135,00 ou se forem portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal inferior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$ 12.202,12), o acordo para a redução de jornada e salário deverá ser realizado por meio de acordo coletivo com a respectiva entidade sindical.

Assim:

Redução de jornada e salário	Acordo individual	Acordo coletivo
25%	Qualquer valor de salário	Facultativo
50%	Salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou com nível superior e salário igual ou superior a R\$ 12.202,12	Salário superior a R\$ 3.135,00 ou com nível superior e salário inferior a R\$ 12.202,12
70%	Salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou com nível superior e salário igual ou superior a R\$ 12.202,12	Salário superior a R\$ 3.135,00 ou com nível superior e salário inferior a R\$ 12.202,12



### Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

Conforme o [artigo 6°](#) da [MP nº 936/2020](#) 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, sendo que na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução.

Segue tabela do seguro desemprego vigente para 2020:

Faixas de salário médio	Valor da parcela
Até R\$ 1.599,61	Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%).
Mais de R\$ 1.599,61 Até R\$ 2.666,29	O que exceder a R\$ 1.599,61 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.279,69.
Acima de R\$ 2.666,29	O valor da parcela será R\$ 1.813,03 invariavelmente.

Abaixo serão demonstrados exemplos para uma remuneração de R\$ **3.000,00**

Para uma remuneração de R\$ 3.000,00, o seguro desemprego será devido na **terceira faixa, ou seja, no valor de R\$ 1.813,03.**

Este cálculo traz apenas de uma estimativa, sendo um valor aproximado do Benefício Emergencial, o qual poderá ter uma pequena variação do demonstrado abaixo.

#### 1. Benefício Emergencial na Redução de 25%

Considerando a remuneração de R\$ 3.000,00, o seguro-desemprego seria de R\$ 1.813,03, logo, na redução de jornada e salário a 25% o Benefício Emergencial será de:

$R\$ 1.813,03 \times 25\% = R\$ 453,25.$
--



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

Logo, o empregado receberá:

Remuneração:  
R\$ 3.000,00 - 25% (R\$ 750,00) = **R\$ 2.250,00**  
+  
Benefício Emergencial:  
R\$ **453,25**  
Total mensal: **R\$ 2.250,00 + R\$ 453,25 = R\$ 2.703,25**

## 2. Benefício Emergencial na Redução de 50%

Considerando a remuneração de R\$ 3.000,00, o seguro-desemprego seria de R\$ 1.813,93, logo, na redução de jornada e salário a 50% o Benefício Emergencial será de:

R\$ 1.813,03 X 50% = R\$ 906,51

Logo, o empregado receberá:

Remuneração:  
R\$ 3.000,00 - 50% (R\$ 1.500,00) = **R\$ 1.500,00**  
+  
Benefício Emergencial:  
R\$ **906,51**  
Total mensal: **R\$ 1.500,00 + R\$ 906,51 = R\$ 2.406,51**

## 3. Benefício Emergencial na Redução de 70%

Considerando a remuneração de R\$ 3.000,00, o seguro-desemprego seria de R\$ 1.813,93, logo, na redução de jornada e salário a 70% o Benefício Emergencial será de:

R\$ 1.813,03 X 70% = R\$ 1.269,12



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

Logo, o empregado receberá:

Remuneração: R\$ 3.000,00 - 70% (R\$ 2.100,00) = <b>R\$ 900,00</b> + Benefício Emergencial: <b>R\$ 1.269,12</b> Total mensal: <b>R\$ 900,00 + R\$ 1.269,12 = R\$ 2.169,12</b>
--

Através da análise dos exemplos, é possível perceber que o benefício emergencial não é sobre a remuneração que o empregado vinha recebendo antes da redução salarial, mas sim, sobre o valor que seria devido à título de seguro desemprego, razão pela qual, mesmo com o benefício, o empregado não continuará recebendo a mesma remuneração do período anterior a redução de salário e jornada.

### SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO - CALCULO

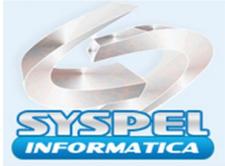
A Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho poderá ser acordada por acordo individual escrito, durante o período de calamidade pública, entre empregado e empregador, e trata-se de um período temporário em que o empregado será afastado da sua atividade laboral, sem o recebimento de salários, conforme artigo 8º da MP nº 936/2020. Durante o período da suspensão temporária do contrato de trabalho não gerará efeitos, além de não haver o pagamento de salários, recolhimento de FGTS e INSS.

O empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de 60 dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 dias.

### ACORDO INDIVIDUAL

A suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ser pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado que receba até três salários mínimos (R\$ 3.135,00), e com aqueles que recebem mais de dois tetos do INSS (R\$ 12.202,12) e que tenham diploma de curso superior.

Por causa da (ADI) nº 6.363, publicada em 06.04.2020, o acordo individual só terá validade se houver a comunicação do acordo ao sindicato dos trabalhadores, em até 10 dias, e desde que, o sindicato se manifeste positivamente ao acordo.



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

---

Caso o sindicato não se manifeste no prazo estipulado, seu silêncio será interpretado como favorável ao acordo, que será então, considerado válido.

De acordo com o artigo 11 da MP n° 936/2020, também será permitido realizar acordo coletivo para realizar a suspensão do contrato de trabalho.

### **OBRIGATORIEDADE DE CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO**

De acordo com o parágrafo único do artigo 12° da MP n° 936/2020, para os empregados não enquadrados na possibilidade de acordo individual, a suspensão do contrato de trabalho somente poderá ser estabelecida por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Dessa forma, para os funcionários que recebem mais do que R\$ 3.135,00 ou mais de dois tetos do INSS, (ou seja, mais de R\$ 12.202,12, que não sejam detentores de diploma de curso superior, a suspensão do contrato de trabalho só poderá ser formalizada mediante convenção ao acordo coletivo.

Vale observar que, conforme prevê o artigo 17°, inciso II, da MP n° 936/2020 durante o período de estado de calamidade pública, poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos no Título VI da CLT (Das Convenções Coletivas de Trabalho), inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.

### **AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL- EMPRESA COM RECEITA SUPERIOR A R\$ 4.8 MILHÕES**

Nos moldes do que determina o artigo 8°, § 5°, da MP n° 936/2020 a empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.8 milhões, 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.

Dessa forma, as empresas que se enquadrem em tal regra, devem pagar ao empregado uma ajuda compensatória mensal equivalente a 30% do salário do trabalhador, a qual possui caráter indenizatório, e o restante, ou seja, 70% será pago ao empregado pelo governo, nos moldes do pagamento do seguro desemprego, a título de benefício emergencial.

### **Base de Cálculo**

Conforme determina o artigo 6° da MP n° 936/2020 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, nos termos do artigo 5° da Lei n° 7.998/90, observado o seguinte:



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

- 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, na hipótese prevista no caput do artigo 8º, da MP nº 936/2020 ou seja, para os empregados de empresas que tiveram receita bruta inferior ou até o montante de R\$ 4.8 milhões no ano calendário de 2019;

Ou

b) equivalente a 70% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 5º do artigo 8º, da MP nº 936/2020 esse montante será pago aos empregados de empresas que tiveram receita bruta superior a R\$ 4.8 milhões no ano calendário de 2019, e que receberão do empregador ajuda compensatória mensal equivalente a 30% do seu salário.

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, conforme § 4º do artigo 6º, da MP nº 936/2020

#### **Fórmula de Cálculo do Seguro Desemprego**

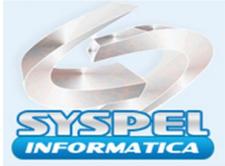
A MP nº 936/2020 faz referência a fórmula de cálculo do seguro desemprego, para a apuração do montante do benefício emergencial. Assim, é importante notar que:

Regra geral calcula-se o valor do Salário Médio dos últimos três meses anteriores a dispensa e aplica-se na fórmula abaixo, conforme recomendações da Resolução CODEFAT nº 707/2013:

<b>FAIXAS DE SALÁRIO MÉDIO</b>	<b>VALOR DA PARCELA</b>
Até R\$ 1.599,61	Multiplica-se o salário médio 0,8 (80%).
De R\$ 1.599,62 até R\$ 2.666,29	O que exceder a R\$ 1.599,61 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.279,69.
Acima de R\$ 2.666,29	O valor da parcela será de R\$ 1.813,03 invariavelmente.

A apuração do valor do benefício tem como base o salário mensal do último vínculo empregatício, na seguinte ordem:

1. Tendo o trabalhador recebido três ou mais salários mensais a contar desse último vínculo empregatício, a apuração considerará a média dos salários dos últimos três meses;



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

---

2. Caso o trabalhador, em vez dos três últimos salários daquele vínculo empregatício, tenha recebido apenas dois salários mensais, a apuração considerará a média dos salários dos dois últimos meses;

3. Caso o trabalhador, em vez dos três ou dois últimos salários daquele mesmo vínculo empregatício, tenha recebido apenas o último salário mensal, este será considerado, para fins de apuração.

4. Caso o trabalhador não tenha trabalhado integralmente em qualquer um dos últimos três meses, o salário será calculado com base no mês de trabalho completo.

Posto isto, exemplo Salario R\$ 1600,00 Calculo será:

Faixa R\$ 1.599,61 X 80% = R\$ 1.279,69

Salario R\$ 1.600,00 – 1279,69 = R\$ 320,31 ( Salario entra na 2 faixa 50% ) R\$ 320,31 X 50% = 160,15

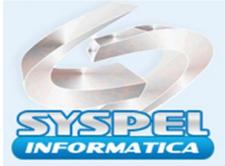
Soma R\$ 1.279,69 + 160,15 = Valor Pagar R\$ 1.439,84

### **Empregado Com Mais de Um Vínculo de Emprego**

Conforme artigo 6º, § 3º da MP nº 936/2020 o empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo com suspensão temporária do contrato de trabalho, observado o valor previsto no item 12.1 desta matéria e a condição prevista no item 12 desta matéria se houver vínculo na modalidade de contrato intermitente, nos termos do disposto no § 3º do artigo 443 da CLT.

O empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até 01.04.2020, data da publicação da MP, nos termos do disposto no parágrafo 3º do artigo 443 da CLT, fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00, pelo período de três meses.

O parágrafo 3º do artigo 18 da MP nº 936/2020 dita que a existência de mais de um contrato de trabalho nos termos do disposto no § 3º do artigo 443 da CLT (contrato intermitente), não gerará direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal.



### **Concessão De Seguro Desemprego Futuro**

Conforme determina o artigo 5º, § 5º da MP nº 936/2020 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.

### **Carência das Solicitações de Seguro Desemprego**

De acordo com a [Lei nº 13.134/2015](#), terá direito à percepção do seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa que tiver recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada:

- a) a pelo menos 12 meses nos últimos 18 meses imediatamente anteriores à data da dispensa, quando da primeira solicitação;
- b) a pelo menos 9 meses nos últimos 12 meses imediatamente anteriores à data da dispensa, quando da segunda solicitação;
- c) a cada um dos 06 meses imediatamente anteriores à data da dispensa, quando das demais solicitações.

### **Acumulação com Ajuda Compensatória Mensal**

Nos termos do artigo 9º da MP nº 936/2020 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 suspensão temporária de contrato de trabalho.

Para o pagamento da referida ajuda compensatória mensal, deverá ser observado o seguinte:

- I - deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;
- II - terá natureza indenizatória;
- 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;



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

---

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 FGTS, instituído pela Lei nº 8.036/90, e pela Lei Complementar nº 150/2015; e

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.

### **OBIGATORIEDADE DE COMUNICAÇÃO AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA E AO SINDICATO**

A MP nº 936/2020 estabelece que é obrigatória à comunicação ao Ministério da Economia, bem como, ao Sindicato da Categoria, acerca do acordo para suspensão do contrato de trabalho.

Conforme determina o artigo 5º, § 2º, inciso I, da MP nº 936/2020 o empregador informará ao Ministério da Economia a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 dias, contado da data da celebração do acordo.

### **Penalidades Pelo Descumprimento do Prazo**

O § 3º do artigo 5º da MP nº 936/2020 dita que, caso o empregador não preste a informação dentro do prazo de 10 dias contado da celebração do acordo de suspensão, estará sujeito as seguintes penalidades:

I - ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada;

II - a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e

III - a primeira parcela, observado o disposto no inciso II, será paga no prazo de 30 dias, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada.



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

---

## **Forma Para a Comunicação**

Para comunicação ao sindicato da categoria, o empregador deverá entrar em contato com o sindicato da categoria dos seus empregados para verificar como enviar os acordos individuais que vier a estabelecer.

Já para a comunicação ao Ministério da Economia, o governo federal colocou no ar, o site <https://servicos.mte.gov.br/bem> que permite aos empregadores acessarem os sistemas nos quais podem comunicar os acordos de suspensão de contrato de trabalho que fizerem com seus trabalhadores.

As empresas deverão usar o Empregador Web, seguindo as orientações do Manual de Leiaute do Arquivo B.E.M.

No caso dos empregadores domésticos ou empregadores pessoa física, como profissionais autônomos que contratam assistentes e auxiliares, o caminho para comunicar os acordos individuais realizados ao Ministério da Economia será uma página de serviços no portal gov.br, conforme orientações repassadas no site do Ministério da Economia.

## **ATIVIDADES ESSENCIAIS**

Diante do que estabelece o artigo 13º da MP nº 936/2020 a suspensão temporária do contrato de trabalho, quando adotada, deverá resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais de que tratam a Lei nº 7.783/ 89, e a Lei nº 13.979/2020.

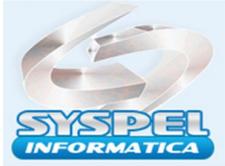
Sendo assim, se a atividade da empresa é de imprensa, por exemplo, que é uma atividade considerada essencial, será assegurada a sua abertura durante o período de quarentena.

Vale esclarecer que, durante esse período de calamidade, mesmo que a empresa ligada a atividades essenciais permaneça aberta, será necessário respeitar qualquer medida de proteção à saúde exigida pela Organização Mundial de Saúde (OMS).

## **FISCALIZAÇÃO**

Conforme artigo 14º da MP nº 936/2020, as irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de suspensão temporária do contrato de trabalho sujeitam os infratores à multa prevista no artigo 25 da Lei nº 7.998/90.

O processo de fiscalização, de notificação, de autuação, e de imposição de multas, decorrentes da Medida Provisória em referência, observará o disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, não aplicado o critério da dupla visita e o disposto no artigo 31 da MP nº 927/2020.



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

---

O citado artigo 25 da Lei nº 7.998/90, estabelece que as infrações às disposições da referida lei pelo empregador acarretam a aplicação da multa prevista no inciso I do caput do artigo 634-A da CLT.

Serão competentes para impor as penalidades as Delegacias Regionais do Trabalho, nos termos do Título VII da CLT. Além das penalidades administrativas, os responsáveis por meios fraudulentos na habilitação ou na percepção do seguro-desemprego serão punidos civil e criminalmente.

Importante ressaltar que, a atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho será realizada apenas de maneira orientadora até 18.09.2020.

Isso significa que, durante esse período, somente serão autuadas as irregularidades ligadas à:

- a) Falta de registro de empregado, a partir de denúncias;
- b) Situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;
- c) 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
- d) Trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.
- e) Irregularidades constatadas quanto aos acordos de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho. O processo de fiscalização, nestes casos, não aplicará o critério da dupla visita.

Vale esclarecer ainda, que estarão suspensos, até 18.09.2020, os prazos processuais para apresentação de defesas e recursos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS.



[www.syspel.com.br](http://www.syspel.com.br)

## RESUMO

PRAZO DA SUSPENSÃO	FRACIONAMENTO	GARANTIA DE EMPREGO	BENEFÍCIOS
No máximo 60 dias	Poderá ocorrer o fracionamento em dois períodos de 30 dias	Durante o período acordado para a suspensão temporária do contrato de trabalho, e após encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a suspensão.	Durante a suspensão do contrato de trabalho, o empregado tem direito a manutenção de todos os benefícios que lhe eram concedidos, a exemplo de assistência médica/odontológica, vale alimentação, cesta básica, entre outros.

RECEITA BRUTA DA EMPRESA NO ANO CALENDÁRIO 2019	AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL	BENEFÍCIO EMERGENCIAL
Até R\$ 4.8 milhões	Não é obrigatório o pagamento da ajuda compensatória mensal.	100% pago pelo governo, nos moldes do cálculo do seguro desemprego.
Acima de R\$ 4.8 milhões	É obrigatório o pagamento da ajuda compensatória mensal ao empregado, no equivalente a 30% do seu salário. Tal parcela tem caráter indenizatório.	70% pago pelo governo, nos moldes do cálculo do seguro desemprego.

Fonte: Econet, e Pagina Governo

ATT

Suporte Técnico

[suporte@syspel.com.br](mailto:suporte@syspel.com.br)