

**PROGRAMA  
EMERGENCIAL DA  
MP TRABALHISTA  
936/20**

**NOVAS ALTERNATIVAS  
EMPRESARIAIS**

**am**

# REDUÇÃO DA JORNADA + SALÁRIO

## **Forma**

Acordo individual ou Acordo coletivo

## **Prazo**

Redução por até 90 (noventa dias) durante o estado de calamidade pública

## **Vantagens e/ou direitos do empregado**

Preservação do salário-hora + salário parcial pago pelo empregador + benefício emergencial (seguro-desemprego) pago pelo governo + redução da jornada + garantia provisória no emprego (durante o período de redução e por igual período após o restabelecimento da jornada - ex: durante o período de 2 meses ajustado para a redução + novo período equivalente de 2 meses)

## **Benefício Emergencial**

Recurso da União equivalente a um percentual do seguro-desemprego a que o empregado teria direito. O percentual do seguro-desemprego varia de acordo com o percentual da redução do salário (25%, 50% e 70%)

## **Abrangência**

Todos os empregados, inclusive os que não possuírem tempo de serviço suficiente para o seguro-desemprego regular, observados os critérios abaixo.

## Quadro de percentuais redutores

Redução Salarial	Valor do Benefício Emergencial	Acordo Individual
25%	25% do seguro-desemprego	Todos os empregados
50%	50% do seguro-desemprego	Empregados com salário até três salários mínimos (R\$ 3.135,00) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$ 12.202,12) com curso superior
70%	70% do seguro-desemprego	Empregados com salário até três salários mínimos (R\$ 3.135,00) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$ 12.202,12) com curso superior

**Obs.1:** Os redutores supra podem ser aplicados para TODOS os empregados, independentemente do salário, se ajustados via acordo coletivo

**Obs.2:** o benefício emergencial apenas será devido para reduções salariais iguais ou acima de 25%

**Obs.3:** como se constata, no módulo redutor de 50% e 70%, via acordo individual, ficam excluídos os empregados com salário superior a 3 salários mínimos (R\$ 3.135,00) até dois tetos do RGPS (12.202,12)

**Obs.4:** Através de acordo coletivo os percentuais de redução de salário e jornada podem variar a partir 25% (podendo ser superior, inclusive, a 70%), mas serão fixos os percentuais do seguro-desemprego que observarão as seguintes faixas (i. Redução igual ou maior que 25% e menor que 50%: benefício no valor de 25% do seguro desemprego -ii. Redução igual ou maior que 50% e menor que 70%: benefício no valor de 50% do seguro desemprego – iii. Redução igual ou superior a 70%: benefício no valor de 70% do seguro desemprego)

## Principais diferenças da formalização via acordo coletivo ou individual

	Acordo Coletivo	Acordo individual
<b>Abrangência</b>	Ilimitada. Todos empregados independentemente do percentual redutor ou do salário	Limitada. Todos os empregados apenas para o redutor de 25%. Para 50% e 70% de redução devem ser observadas as faixas salariais, não sendo abrangidos grande parte dos empregados (que percebem mais de três salários mínimos e menos de dois tetos da previdência)
<b>Varição de percentuais redutores de salário</b>	Redução livre de salário, como 25%, 30%, 38%, 45% e mesmo acima de 70%. Porém, nestes casos, haverá aplicação fixa do seguro-desemprego de 25%, 50% ou 70%, de acordo com as faixas de redução *	Redutores salariais fixos e exclusivos de 25%, 50% e 70%
<b>Celebração do acordo</b>	Prazos do artigo 614 da CLT reduzidos pela metade (registro e divulgação)	Ajuste com ciência e concordância do empregado com antecedência de 2 dias corridos, e comunicação ao sindicato no prazo de até 10 dias contados da sua celebração

\*Redução igual ou maior que 25% e menor que 50%: benefício no valor de 25% do seguro desemprego -Redução igual ou maior que 50% e menor que 70%: benefício no valor de 50% do seguro desemprego -Redução igual ou superior a 70%: benefício no valor de 70% do seguro desemprego.

## Momento para o restabelecimento da jornada + salários

Em dois dias corridos, contados:

- do encerramento do período de redução ajustado
- da cessação do estado de calamidade pública
- da comunicação do empregador ao empregado, informando a seu critério a antecipação do encerramento do período de redução

# SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

## Forma

Acordo individual ou Acordo Coletivo

## Prazo

Máximo de 60 dias (podendo ser fracionado em dois períodos de 30 dias)

## Condições

- Empregado não pode ficar trabalhando para o empregador, inclusive por teletrabalho, remoto ou à distância, ainda que parcialmente
- O ajuste deve ser celebrado com antecedência de 2 dias corridos
- Os benefícios devem ser mantidos durante a suspensão
- Garantia Provisória no emprego durante o período de suspensão e por igual período após o restabelecimento do contrato

## Contraprestação ao trabalhador

**Em empresa que tiver auferido no ano-calendário 2019 receita bruta igual ou inferior a 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais)**

- Ajuda compensatória facultativa
- Benefício Emergencial de 100% do seguro-desemprego

**Em empresa que tiver auferido no ano-calendário 2019 receita bruta superior a 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais)**

- Ajuda compensatória obrigatória (sem natureza salarial, sem incidência de IR, contribuição previdenciária, FGTS e demais encargos sobre a folha) no valor de 30% do salário
- Benefício Emergencial de 70% do seguro-desemprego

## Curso de qualificação

- Inaplicável/Desnecessário

## Momento para o restabelecimento do contrato

Em dois dias corridos, contados:

- do encerramento do período de suspensão ajustado
- da cessação do estado de calamidade pública
- da comunicação do empregador ao empregado, informando a seu critério a antecipação do encerramento do período de suspensão

## Pontos de Atenção

- O empregador deve informar ao Ministério da Economia a redução da jornada e salário ou a suspensão temporária do contrato, **no prazo de até 10 dias**, contado data da celebração do acordo (ato do Ministério da Economia disciplinará a transmissão das informações e formas para pagamento do Benefício)
- A primeira parcela será paga no prazo de 30 dias, **contado da celebração do acordo**, desde que a celebração tenha sido informada, sob pena do empregador arcar com a remuneração anterior à redução (inclusive encargos) até que a informação seja prestada
- O Benefício Emergencial será pago independentemente do tempo de vínculo empregatício, número de salários percebidos ou cumprimento de qualquer período aquisitivo
- A concessão do Benefício Emergencial não impede ou prejudica o empregado futuramente para a percepção do seguro-desemprego na forma da lei
- Estão de fora do programa os que recebem benefício de prestação continuada da Previdência Social, que estejam em gozo do seguro-desemprego (pensionistas e titulares de auxílio-acidente podem receber), que estejam recebendo bolsa de qualificação profissional prevista no art. 2º-A, da Lei 7.998/90 ou ocupantes de cargo ou emprego público, cargos de livre nomeação, exoneração e titular de mandato eletivo

- Na hipótese de rescisão do contrato, sem justa causa, durante a garantia provisória no emprego, o empregador deverá pagar, além das parcelas rescisórias, indenização no valor de **50% do salário** a que o empregado teria direito (para hipótese de redução da jornada pactuada igual ou superior a 25% e inferior a 50%), **75% do salário** a que o empregado teria direito no período de garantia provisória (na hipótese de redução de jornada e salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%) e **100% do salário** a que o empregado teria direito na hipótese de redução da jornada e salário superior a 70% e na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho.
- A redução da jornada e salário pode ser cumulada com a suspensão temporária do contrato, logicamente em períodos distintos, desde que em período não superior a 90 dias
- O valor do seguro-desemprego não equivale ao valor do salário e seu cálculo é apurado a partir dos valores da Portaria do Ministério da Economia ME 914/2020, observados os seguintes critérios:

Faixas de Salário Médio	Média Salarial (três últimos meses)	Forma de Cálculo
Até	R\$ 1.599,61	Multiplica-se salário médio por 0.8 = (80%).
De Até	R\$ 1.599,62 R\$ 2.666,29	A média salarial 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.

As leis são as mesmas.  
Os advogados, não.



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



#### São Paulo

Av. Paulista, 1079 - 15º Andar  
São Paulo - SP  
CEP 01311-200 | BRASIL  
Tel. 55 11 4058.3500

#### Porto Alegre

Rua Quintino Bocaiuva, 1091  
Porto Alegre - RS  
CEP 90440-051 | BRASIL  
Tel. 55 51 3227.3455

#### Brasília

Setor de Grandes Áreas Norte  
SGAN - Quadra 601 - Bloco H  
Salas 1055/1058  
Brasília - DF  
CEP 0830-010 | BRASIL  
Tel: 55 61 3321.0467

#### Salvador

Rua Manoel de Andrade, 55 | Sala 212  
Salvador - BA  
CEP 41810-815 | BRASIL  
Tel. 55 71 3082.4000