

São Paulo, 28 de maio de 2020.

**Ref.: Medida Provisória nº 936/2020 - Benefício Emergencial, redução de jornada de trabalho e de salários e suspensão temporária do contrato de trabalho (Covid-19) – PRORROGAÇÃO VIGÊNCIA**

Prezado Cliente:

Através do **Ato do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 044/2020 (DOU de 28.05.2020)** fica prorrogada a vigência por mais 60 (sessenta dias) da **Medida Provisória nº 936/2020** que instituiu o **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda** para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do Covid-19, no qual se destacam as seguintes medidas:

- pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- suspensão temporária do contrato de trabalho.

As medidas acima aplicam-se aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial (art. 15). Aplicam-se também aos empregados domésticos devidamente registrados.

Sobre o assunto, elaboramos o seguinte resumo:

## **1. BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA (BEm)**

### **1.1. Introdução**

A Portaria SEPRT nº 10.486/2020 (DOU: 24.04.2020) regulamentou os procedimentos relativos ao envio de informações, processamento e pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (**BEm**), nos termos da MP nº 936/2020, durante o estado de calamidade pública.

### **1.2. Hipóteses de concessão do BEm**

O **BEm** é direito pessoal e será pago aos empregados que, durante o estado de calamidade pública, pactuarem com os empregadores a (art. 2º da Portaria SEPRT nº 10.486/2020):

- ✓ redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, por até 90 dias; **ou**
- ✓ suspensão temporária do contrato de trabalho, por até 60 dias.

### **1.3. Prazo para os acordos**

Os acordos poderão ter os seguintes prazos:

- ✓ até 90 dias: para redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e
- ✓ até 60 dias: para suspensão temporária do contrato de trabalho.

### **1.4. Para quem é devido o BEm**

O **BEm** será pago ao empregado independentemente:

- ✓ do cumprimento de qualquer período aquisitivo;
- ✓ do tempo de vínculo empregatício; e
- ✓ do número de salários recebidos.

Cada vínculo empregatício com redução proporcional de jornada e de salário ou suspenso temporariamente dará direito à concessão de um **BEm**, observadas as regras para o vínculo na modalidade de contrato intermitente (art. 3º).

### 1.5. Para quem não é devido

O **BEm** não será devido ao empregado com redução proporcional de jornada e de salário ou suspensão do contrato de trabalho que (art. 4º):

- a) também esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, ou seja, titular de mandato eletivo;
- b) tiver o contrato de trabalho celebrado após 1º/04/2020 (data entrada em vigor da MP- 936/2020);
- c) estiver em gozo de:
  - c.1) benefício do INSS ou dos Regimes Próprios de Previdência Social (aposentadoria, auxílio-doença, salário-maternidade etc.), ressalvados os benefícios de pensão por morte e auxílio acidente.
  - c.2) seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; ou
  - c.3) bolsa de qualificação profissional.

### 1.6. Vedação de acordos individuais – Empregado impedido – Item 1.5 acima

É vedada a celebração de acordo individual para redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou para suspensão temporária do contrato de trabalho com empregado que se enquadre em alguma das vedações à percepção do BEm previstas no item acima (art. 4º, § 2º).

### 1.7. Empregados não sujeitos a controle de jornada ou que recebam remuneração variável

O **BEm** não será devido caso seja mantido o mesmo nível de exigência de produtividade ou de efetivo desempenho do trabalho existente durante a prestação de serviço em período anterior à redução proporcional de jornada de trabalho e de salário para os seguintes trabalhadores (art. 4º, § 3º):

- ✓ os empregados não sujeitos a controle de jornada; e
- ✓ os empregados que percebam remuneração variável.

### 1.8. Base de cálculo do Bem

O **BEm** terá como valor base o valor do benefício de Seguro Desemprego a que o empregado teria direito, observando o seguinte (art. 5º):

- a) para média de salários com valor de até R\$ 1.599,61, multiplica-se a média de salários por 0,8, observado como valor mínimo o valor do salário mínimo nacional;
- b) para média de salários com valor de R\$ 1.599,62 até R\$ 2.666,29, multiplica-se a média de salários que exceder a R\$ 1.599,61 por 0,5, e soma-se o resultado ao valor de R\$ 1.279,69; e
- c) para média de salários com valor superior a R\$ 2.666,29, o valor base é de R\$ 1.813,03.

O quadro abaixo demonstra a composição da "base de cálculo" do **BEm**:

Cálculo do Seguro Desemprego						
	De	Até	Índice	Soma-se	Valor da Base de Cálculo	Fator
Média Salarial Últimos 3 meses	-	1.599,61	0,8	-	Media Salarial "x" 0,8	25%
	1.599,62	2.666,29	0,5	1.279,69	Média Salarial Excedente a R\$ 1.599,62 "x" 0,5 "mais" R\$ 1.279,69	50%
	2.669,30	-			R\$ 1.813,03	70% ou 100%

### **Média de salários:**

A média de salários será apurada considerando os últimos 3 (três) meses anteriores ao mês da celebração do acordo, observado ainda o seguinte:

- a) Utiliza-se o "salário de contribuição" (total dos rendimentos, inclusive gorjetas) informado no CNIS (Cadastro Nacional de Informações Sociais);
- b) Se o salário de contribuição não constar na base CNIS após o prazo para o empregador prestar a informação, o mês sem informação será desconsiderado;
- c) O salário será com base no mês completo, mesmo que o trabalhador não tenha trabalhado integralmente em qualquer dos três últimos meses;
- d) Não será computado como média de salários a competência em que houver redução proporcional de jornada e de salários; e
- e) Na ausência de informações no CNIS sobre últimos 3 meses de salário, o "valor base" será o valor do salário mínimo nacional.

### **1.9. Valor do BEm a ser pago – Cálculo**

O valor do **BEm** terá por base de cálculo o valor médio do seguro desemprego (calculado conforme item 1.8 acima) e corresponderá aos seguintes percentuais (art. 6º):

<b>Cálculo do BEm</b>		
<b>Contrato Individual ou Coletivo com Empregador</b>	<b>Limite de Faturamento em 2019</b>	
	<b>Até R\$ 4,8 milhões</b>	<b>Superior R\$ 4,8 milhões</b>
	<b>% do BEm</b>	<b>% do BEm</b>
Redução de jornada igual ou acima de 25% e inferior a 50%	25%	25%
Redução de jornada igual ou acima de 50% e inferior a 70%	50%	50%
Redução de Jornada igual ou acima de 70%	70%	70%
Suspensão do contrato de trabalho	100%	70%

### **1.10. Contrato de trabalho intermitente – 3 parcelas de R\$ 600,00**

O empregado com contrato de trabalho intermitente, fará jus ao **BEm** no valor de três parcelas mensais de R\$ 600,00, na forma do art. 18 da MP nº 936/2020 (art. 7º).

A existência de mais de um contrato de trabalho intermitente não gerará direito à concessão de mais de um **BEm** mensal.

Será considerado apto a receber o **BEm** o empregado com contrato de trabalho intermitente celebrado até 1º de abril de 2020, independentemente de (art. 7º, § 2º):

- a) se encontrar em período de inatividade ou possuir remunerações no CNIS, no período anterior a 1º de abril de 2020; ou
- b) ter o contrato de trabalho intermitente rescindido após 1º de abril de 2020.

Para os fins de aplicação do disposto acima, será considerado empregado com contrato de trabalho intermitente aquele cujo contrato de trabalho tenha sido informado pelo empregador até 2 de abril de 2020 e esteja identificado na base de dados do CNIS (art. 7º, § 3º).

O **BEm** não será acumulável com o auxílio emergencial previsto no artigo 2º da Lei nº13.982, de 2 de abril de 2020 (art. 8º).

## **PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS DO 'BEm'**

### **1.11. Prazo para comunicação dos acordos firmados**

Para a habilitação do empregado ao recebimento do BEm, o empregador **informará** ao Ministério da Economia a realização de acordo de redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho com o empregado, no **prazo de dez dias**, contados a partir da data da celebração do acordo (art. 9º).

O **prazo de dez dias** para comunicação do acordo será **contado a partir de 24/04/2020** para os acordos realizados antes dessa data (art. 9º, § 8º).

A **comunicação** do acordo deverá ser realizada pelo empregador **exclusivamente** por meio eletrônico, através de arquivos eletrônicos com leiaute padronizado (art. 9º, §§ 2º ao 5º).

O fornecimento da conta bancária do **empregado** (caso ele tenha) deverá ser precedido de sua expressa autorização (art. 9º, § 6º).

### **1.12. Acompanhamento do processamento – Certificado Digital do empregador**

Após o envio das informações ao Ministério da Economia o empregador deverá acompanhar o resultado do pedido de concessão do **BEm** (art. 9º, § 3º, III e 4º, II)

O acompanhamento junto ao Ministério da Economia somente pode ser acessado através do **Certificado Digital do empregador**. Não há opção para consulta e acompanhamento por procuração eletrônica. Dessa forma, as empresas que firmaram acordos ficam obrigadas a realizar a consulta diariamente para acompanhar o andamento do seu processo, por meio do seu certificado digital e senha de acesso ao empregador web, visto que a Confirp só realiza as rotinas operacionais como "procurador", e por esse acesso não é possível fazer o acompanhamento.

Link para

acesso: <https://sd.maisemprego.mte.gov.br/sdweb/empregadorweb/restrito/arquivo/consultarArquivoReqEmergencial.jsf>

### **1.13. Alteração do acordo – Prazo para comunicação ao Ministério da Economia**

As partes (empregador e empregado) poderão alterar a qualquer tempo o acordo pactuado informado ao Ministério da Economia (art. 10). Nesse caso:

- a) O empregador deverá **informar** os dados alterados ao Ministério da Economia em **até 2 (dois) dias corridos**, contados da nova pactuação;
- b) As informações prestadas **dentro de 10 (dez) dias** anteriores às datas de pagamento das parcelas do **BEm** serão processadas na parcela do mês subsequente.

### **1.14. Penalidades por falta de comunicação de alteração do acordo**

Quando houver alteração do acordo, a ausência de comunicação pelo empregador no prazo de 2 (dois) dias acarretará (art. 10, § 3º):

- a) na sua responsabilização pela devolução à União dos valores recebidos a maior pelo empregado; ou
- b) implicará no dever de pagar ao empregado a diferença entre o **BEm** pago e o devido por força da mudança do acordo.

### 1.15. Efeitos da comunicação de “alteração” dos acordos

Respeitados os prazos estabelecidos para comunicação dos acordos pelo empregador, o **BEm** será pago a cada 30 dias após a data do início do acordo de redução ou suspensão e **quando sofrer alterações** produzirá os seguintes efeitos (art. 10, §§ 4º e 5º):

Produção de efeito das “alterações” dos pactos firmados	
Comunicação de “alteração” de acordos firmados “e” comunicados em 2 dias	Efeitos
Comunicação realizada até o <b>20º</b> dia de vigência do acordo	1a Parcela
Comunicação realizada do <b>21º</b> ao <b>50º</b> dia de vigência do acordo	2a Parcela
Comunicação realizada do <b>51º</b> ao <b>80º</b> dia de vigência do acordo	3a Parcela
Comunicação realizada a partir do <b>81º</b> dia de vigência do acordo	Parcela de Ajuste

### 1.16. Da análise pelo Ministério da Economia do pedido de concessão do BEm

Feito o comunicado do acordo pelo empregador, o pedido seguirá para análise das concessões para pagamento do **BEm**, que poderá gerar os seguintes resultados (arts. 11, 12 e 13):

Resultado da Análise do Pedido do BEm		
Resultado	Notificação	Cumprido exigências ou êxito no processo
<b>DEFERIDO</b> (se todas as informações estiverem corretas)	Liberação do pagamento	Liberação do pagamento do <b>BEm</b>
<b>EXIGÊNCIAS</b> (se alguma informação estiver faltando ou estiver incorreta ou divergente)	5 dias para cumprir exigência (sob pena do arquivamento do pedido, se não cumprido o prazo e exigências)	
<b>INDEFERIDO</b> (caso não preenchidos os requisitos)	10 dias para recurso sendo julgado em 15 dias (mantido a decisão o processo é arquivado)	

O empregado poderá acompanhar o andamento do processo de concessão do **BEm** pelo portal **Gov.br** e também pelo aplicativo da Carteira Digital do Trabalho (art. 11, parágrafo único).

### 1.17. Responsabilidade do empregador – Informação de acordo irregular

Na hipótese de indeferimento do BEm ou de seu arquivamento por não atendimento de exigências de regularização das informações, o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução ou à suspensão do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos tributos, contribuições e encargos devidos (art. 14).

A mesma vale quando ocorrer a cessação (cancelamento) do **BEm** motivado por atos do empregador e para os períodos cujos pagamentos sejam considerados indevidos.

### **1.18. Da cessação do pagamento do Bem**

O pagamento do **BEm** será cessado (cancelado) nas seguintes situações (art. 15):

- a) término do prazo do acordo de redução e suspensão informado pelo empregador;
- b) retomada da jornada normal de trabalho ou encerramento da suspensão do contrato de trabalho antes do prazo pactuado;
- c) pela recusa, por parte do empregado, de atender ao chamado do empregador para retomar sua jornada normal de trabalho;
- d) início de recebimento de benefício de prestação continuada do INSS (aposentadoria, auxílio-doença, salário-maternidade etc.) ou de Regime Próprio de Previdência Social, exceto o auxílio-acidente e a pensão por morte;
- e) início de recebimento do benefício de seguro desemprego ou da bolsa qualificação de que trata o art. 2º da Lei art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.
- f) tomar posse em cargo público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, emprego público ou mandato eletivo;
- g) por comprovação da falsidade na prestação de informações necessárias à habilitação;
- h) por comprovação de fraude visando à percepção indevida do **BEm**; e
- i) por morte do beneficiário.

### **1.19. Da devolução das parcelas pagas indevidamente ou a maior**

As parcelas do **BEm** recebidos indevidamente ou além do devido pelos empregados serão restituídos à União mediante GRU (Guia de Recolhimento da União), em até 30 (trinta) dias do recebimento de notificação (art. 16).

O interessado poderá apresentar defesa dentro de 30 (trinta) dias do recebimento da notificação.

Caberá recurso da decisão, sem efeito suspensivo, pelo interessado dirigido à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, no prazo de 10 (dez) dias da ciência da decisão.

Serão inscritos em dívida ativa da União os valores do **BEm** pagos indevidamente ou além do devido, que serão objeto de execução judicial.

### **1.20. Regularização de acordos em desconformidade**

Os acordos informados até 24/04/2020 em desconformidade com as disposições da Portaria SEPRT nº 10.486/2020 deverão ser regularizados em até 15 (quinze) dias, se necessária alguma informação complementar do empregador (art. 17).

### **1.21. Responsabilidades do empregador**

O empregador ficará responsável ainda:

- a) pelo pagamento de eventual diferença entre o valor pago pela União e o efetivamente devido ao empregado, quando a diferença decorrer de ausência ou erro nas informações prestadas pelo empregador que constituem as bases do CNIS (art. 5º, § 8º);
- b) em comunicar ao Ministério da Economia, por meio eletrônico, dentro de 10 (dez) dias, contados a partir de 24/04/2020, a realização de acordo de redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho com o empregado, sob pena de se responsabilizar pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou à suspensão temporária do contrato de

trabalho do empregado, inclusive dos respectivos tributos, contribuições e encargos devidos (art. 9º, §§ 2º e 8º; e art. 14);

- c) pelo pagamento de eventuais diferenças devidas ao empregado ou ressarcir a União referentes a pagamentos do **BEm** efetuados a maior quando deixar de comunicar o Ministério da Economia por meio eletrônico em 2 dias contados a partir da:
  - c.1) alteração de qualquer informação no acordo firmado com empregado (art. 10, § 1º);
  - c.2) retomada da jornada normal de trabalho ou encerramento da suspensão do contrato de trabalho antes do prazo pactuado (15, § 1º);
  - c.3) recusa, por parte do empregado, de atender ao chamado do empregador para retomar sua jornada normal de trabalho (15, § 1º);
- d) por acompanhar o andamento do processo de concessão do **BEm** pelo portal **Gov.br** e também pelo aplicativo da Carteira Digital do Trabalho, conforme ato da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia (art. 11, parágrafo único);
- e) por regularizar as exigências que impedem o deferimento do pagamento do **BEm**, no prazo de 5 dias corridos, conforme ato da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia (art. 12);
- f) pelo indeferimento do BEm ou de seu arquivamento por não atendimento de exigências de regularização das informações, se responsabilizando inclusive pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos tributos, contribuições e encargos devidos (art. 14).

## **2. REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO**

### **2.1. Condições**

De acordo com a Medida Provisória nº 936/2020, durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá **acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário** de seus empregados, por até 90 dias, desde que (art. 7º da MP-936/2020):

- a) preserve o valor do salário-hora de trabalho (a redução será na quantidade de horas trabalhadas); e
- b) celebre acordo individual escrito entre empregador e empregado, encaminhando ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos; e
- c) a redução da jornada de trabalho e de salário seja, exclusivamente, nos **percentuais de 25%, 50%, ou 70%**.

A jornada de trabalho e o salário anteriores serão restabelecidos em 2 dias corridos, contado:

- a) do encerramento do estado de calamidade pública;
- b) do encerramento do acordo individual de redução; ou
- c) da data em que o empregador decidir antecipar encerramento da redução pactuada.

## 2.2. Acordos Coletivo – Facultativo – Redução de jornada e de salários

A redução proporcional da jornada de trabalho e de salário será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado (art. 7º, II), que deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral no prazo de até dez dias corridos, contado da sua celebração (art. 11, § 4º).

Entretanto, as medidas de redução de jornada e salário (ou de suspensão contratual) poderão, facultativamente, ser celebradas por meio de negociação coletiva que poderá estabelecer percentuais de redução diversos (art. 11).

Neste caso (acordo coletivo), o Benefício Emergencial será devido nos seguintes termos:

- sem percepção do Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a 25%;
- de 25% do seguro desemprego, para redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- de 50% para redução igual ou superior a 50% e inferior a 70%; e
- de 70% para redução superior a 70%.

Os acordos individuais de redução ou de suspensão do contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração (art. 11, § 4º).

## 2.3. Acordos Coletivo - Obrigatoriedade - Redução de jornada e de salários

A redução de jornada e salários (bem como a suspensão contratual) poderá ser ajustada por acordo individual “**ou**” negociação coletiva para os empregados (art.12):

- a) com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 “**ou**”
- b) empregados com diploma de nível superior e que recebam salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12.

No entanto, para os demais empregados (salários entre R\$ 3.135,01 e R\$ 12.202,11), essas medidas somente poderão ser ajustadas **por convenção ou acordo coletivo**, salvo a redução de jornada e salário em até 25% que poderá ser feita por acordo individual (art. 12, parágrafo único).

## 2.4. Garantia de emprego – Estabilidade

Os empregados que tiverem seus contratos de trabalho alterados, seja pela redução ou suspensão, não poderão ser demitidos durante o período a alteração e pelo mesmo tempo após restabelecida a contratualidade original. Assim, exemplificando, se o salário foi reduzido por 90 dias, terá estabilidade de mais 90 dias, totalizando de 180 dias (art 10).

### **Penalidade por dispensa sem justa causa:**

Nesse período, em caso de dispensa sem justa causa, o empregador deverá pagar, além das parcelas rescisórias, uma indenização correspondente a:

- 50% do salário quando a redução salarial for de 25% a 50%;
- 75% do salário se a redução salarial de 50,01% a 70%; ou
- 100% do salário na redução salarial superior a 70% ou no caso de suspensão temporária do contrato de trabalho.

A estabilidade e as penalidades acima não se aplicam às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.



## 2.5. Quadro-resumo – Redução de jornada e de salários

O quadro a seguir resume as condições para o acordo de redução de jornada e de salários:

Quadro Resumo - Redução Proporcional da Jornada de Trabalho e de Salário							
Redução	Acordo individual	Acordo coletivo	Porte do Empregador	Valor do BEm	Ajuda Compensatória Emergencial	Prazo Máximo em dias	Multa por estabilidade não cumprida
25%	Todos os empregados	Todos os empregados	Todos	25% do <b>seguro desemprego</b> [de R\$261,25 a R\$453,26]	Opcional	90	50% [redução a partir 25% e menor 50%]
50%	Empregados que recebem até três salários mínimos R\$3.135,00 ou mais de dois tetos do RGPS R\$12.202,12			50% do <b>seguro desemprego</b> [de R\$522,50 a R\$906,52]			75% [redução entre 50% e menor 70%]
70%	Empregados que recebem até três salários mínimos R\$3.135,00 ou mais de dois tetos do RGPS R\$12.202,12			70% do <b>seguro desemprego</b> [de R\$731,50 a R\$1.269,12]			100% [redução maior 70%]

## 3. SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

### 3.1. Condições

De acordo com a [Medida Provisória nº 936/2020](#), durante o estado de calamidade pública o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de 60 dias, podendo ser fracionado em até 2 períodos de 30 dias (art. 8º da MP-936/2020).

A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, encaminhando ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos.

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

- terá direito a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados (*vale alimentação, cesta básica, assistência médica e outros*); e
- poderá recolher para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) na qualidade de segurado facultativo.

O contrato de trabalho será restabelecido, em 2 dias corridos, contado: (a) do encerramento do estado de calamidade pública, (b) da data final do acordo individual de suspensão, ou, (c) da data que o empregador decidir de antecipar a suspensão pactuada.

Se no período da suspensão for prestado trabalho, mesmo que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, o acordo individual firmado perde sua validade e será devido o pagamento da remuneração ao empregado, encargos sociais, ficando o empregador sujeito a penalidades e sanções previstas em documento coletivo da categoria.

**Importante:** A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800 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.

***Nota:** O valor da "ajuda compensatória mensal" (empresas com faturamento superior a R\$ 4.800 milhões) poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do IRPJ e da CSLL das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real; isto é, terá dupla dedução no lucro real (art. 9º, § 1º, VI).*

### 3.2. Ajuda compensatória – Empresa com faturamento acima de R\$ 4,8 milhões

A ajuda compensatória mensal devida pela empresa com faturamento acima de R\$ 4.800 milhões (art. 8º, § 5º) deverá ter o valor definido no acordo individual ou em negociação coletiva (art. 9º, § 1º):

a) terá natureza indenizatória;
b) <u>não integrará</u> a base de cálculo do <u>imposto de renda retido na fonte</u> ou da declaração de ajuste anual do imposto de renda da pessoa física do empregado;
c) <u>não integrará</u> a base de cálculo do INSS e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
d) <u>não integrará</u> a base de cálculo do FGTS; e
e) poderá ser <u>excluída do lucro líquido</u> para fins de determinação do IRPJ e da CSLL das pessoas jurídicas <u>tributadas pelo lucro real</u> (ou seja, terá <u>dupla dedução no lucro real</u> ).

### 3.3. Garantia de emprego – Estabilidade

Os empregados que tiverem seus contratos de trabalho alterados, seja pela redução ou suspensão, não poderão ser demitidos durante o período a alteração e pelo mesmo tempo após restabelecida a contratualidade original. Assim, exemplificando, se o salário foi suspenso por 60 dias, terá estabilidade de mais 60 dias, totalizando de 120 dias (art 10).

#### **Penalidade por dispensa sem justa causa:**

Nesse período, em caso de dispensa sem justa causa, o empregador deverá pagar, além das parcelas rescisórias, uma indenização correspondente a:

- 50% do salário quando a redução salarial for de 25% a 50%;
- 75% do salário se a redução salarial de 50,01% a 70%; ou
- 100% do salário na redução salarial superior a 70% ou no caso de suspensão temporária do contrato de trabalho.

A estabilidade e as penalidades acima não se aplicam às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

### 3.4. Quadro-resumo – Suspensão temporária de contrato de trabalho

Quadro Resumo - Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho						
Acordo individual	Acordo coletivo	Porte do Empregador	Valor do BEm	Ajuda Compensatória Emergencial	Prazo Máximo em dias	Multa por estabilidade não cumprida
Empregados que recebem até três salários mínimos R\$3.135,00 ou mais de dois tetos do RGPS R\$12.202,12 *	Todos os empregados	Faturamento em 2019 MENOR que R\$ 4,8mm	<b>100% do seguro desemprego</b> [de R\$ 836,00 a R\$ 1.813,03]	Opcional	60	100%
		Faturamento em 2019 MAIOR que R\$ 4,8mm	<b>70% do seguro desemprego</b> [de R\$ 836,00 a R\$ 1.813,03]	<b>30%</b> do Salario		

[\*] Além de receber mais de dois tetos do RGPS é preciso ter curso superior (MP-936/2020, art. 12, II)

\* \* \* \*

Fundamentos: [Medida Provisória nº 936/2020](#) (DOU: DOU de 1º/04/2020 - Edição Extra "D"); e [Portaria SEPRT nº 10.486/2020](#) (DOU: 24/04/2020).

\* \* \* \*

Sem mais, estamos à disposição para outros esclarecimentos.

Atenciosamente,