



# MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

## MEDIDA PROVISÓRIA 927 - 22 DE MARÇO DE 2020

- *Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente da COVID-19.*
- *Possui vigência imediata e força de lei, a partir de sua publicação, ou seja, a partir de 22/03/2020.*
- *Constitui hipótese de força maior para fins trabalhista conforme prevê o artigo 501 da CLT.*
- *As regras previstas na MP valem apenas para o período que foi considerado como calamidade pública pelo Decreto nº 6, de 20/03/2020, ou seja, até 31/12/2020.*

### **ACORDO INDIVIDUAL COM PREVALÊNCIA SOBRE OUTROS INSTRUMENTOS – ARTIGO 2º**

- Durante esse período de calamidade pública poderão ser celebrados entre empregado e empregador acordo individual escrito que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais (ACT ou CCT), respeitados os limites constitucionais.

### **TELETRABALHO – ARTIGOS 4º E 5º**

- Fica permitido que o empregador, a seu critério, altere o regime de trabalho presencial para o teletrabalho (remoto ou qualquer outro tipo de trabalho a distância), bem como o retorno ao trabalho presencial, independentemente de previsão em normas coletivas, dispensada a previsão em contrato de trabalho.
- Deve haver uma comunicação obrigatória ao empregado sobre a alteração com antecedência mínima de 48 hs ou por meio eletrônico.
- Caso o empregado não possua equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária para o teletrabalho:  
a) empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e custear os serviços de infraestrutura, não se caracterizando como verba salarial; b) caso haja impossibilidade de oferecimento do regime de comodato o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo à disposição do empregador.
- Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho para estagiários e aprendizes.
- Embora não haja previsão na MP 927, mas tendo em vista os vários questionamentos recebidos, entendemos que na hipótese de prestação de serviços em “home office”, durante os dias onde não haverá deslocamento de casa para o trabalho e vice versa, o Vale Transporte não será devido. Em relação vale ou ticket refeição, desde que previsto em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, as regras de concessão dos referidos benefícios, nela previstas, devem ser observadas, somente podendo sofrer alteração através de aditivo aos instrumentos coletivos.

06-04-2020



## ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS – ARTIGOS 6º AO 10

- Fica permitida a comunicação das férias com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.
- As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 dias corridos.
- As férias poderão ser concedidas pelo empregador, ainda que o período aquisitivo não tenha sido concluído (férias proporcionais).
- Poderá haver antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito (férias que ainda não venceram).
- Os trabalhadores que estejam no grupo de risco do coronavírus terão prioridade para o gozo das férias, individuais ou coletivas.
- Para os trabalhadores na área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, o empregador poderá suspender as férias ou licenças remuneradas, mediante comunicação formal da decisão ao empregado, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de 48 horas.
- Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública (até 31/12/2020), o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de 1/3 de férias após sua concessão, até a data em que é devido 13º salário, ou seja, até 20/12/2020.
- O abono de férias de um terço estará sujeito à concordância do empregador.
- O pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não sendo aplicado o disposto no artigo 145 da CLT.
- Se houver dispensa do empregado o empregador pagará, juntamente com as verbas rescisórias, os valores ainda não quitados relativos às férias.

## CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS – ARTIGOS 11 E 12

- Podem ser concedidas férias coletivas com comunicação prévia de, no mínimo, 48 horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT.
- Fica dispensada a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos profissionais.
- As regras relativas as datas de pagamento das férias individuais, por analogia, podem ser aplicadas às férias coletivas.

## APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS – ARTIGO 13

- Poderão ser antecipados os feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, com notificação, por escrito ou por meio eletrônico, dos empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.
- Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo do banco de horas.
- O aproveitamento dos feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.
- Como exemplos de feriados nacionais, estaduais e municipais podemos citar: 9 de julho (SP), 7 de setembro, 15 de novembro, dia da consciência negra, data de fundação dos municípios e, como feriados religiosos, podemos destacar, dentre outros: Páscoa, Corpus Christi, Finados, Natal.

## **BANCO DE HORAS – ARTIGO 14**

- Fica autorizada a interrupção das atividades do empregador e a criação de um regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, através de acordo coletivo ou individual escrito, para compensação no prazo de até 18 meses, contado da data do encerramento do estado de calamidade pública, ou seja, até 30/06/2022.
- A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

## **SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO – ARTIGO 15**

- Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto os demissionais.
- Os exames que ficarão suspensos serão realizados no prazo de 60 dias, contado da data do encerramento do estado de calamidade pública, ou seja, até 01/03/2021, salvo parecer do médico coordenador do PCMSO que considere que a prorrogação possa causar risco à saúde do empregado.
- O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias.
- Fica suspensa a obrigatoriedade da realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos nas NR, que serão realizados no prazo de 90 dias, contados da data do encerramento do estado de calamidade pública. Os referidos treinamentos serão realizados no prazo de 90 dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, ou seja, até 31/03/2021.
- Durante o estado de calamidade pública os treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino à distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.
- As CIPAS poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

## **DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS – ARTIGOS 19 A 25**

- Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente, independentemente do número de empregados, regime de tributação, natureza jurídica, ramo de atividade econômica e adesão prévia.
- O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência de atualização, da multa e dos encargos previstos no art.22, da Lei 8.036/90.
- O pagamento das obrigações referentes às competências acima, será quitado em até 6 parcelas mensais, com vencimento no 7º dia de cada mês, a partir de julho de 2020, observado o disposto no caput do artigo 15 da Lei 8.036/90.
- É obrigatória a declaração de informações, até o dia 20/06/2020, que constituirão declaração e reconhecimento dos créditos dele decorrentes, caracterizando confissão de débito, sendo aplicável multa e integral e encargos devidos, caso haja valores não declarados.
- Havendo rescisão do contrato de trabalho cessará a suspensão do recolhimento dos depósitos do FGTS e o empregador ficará obrigado: a) ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e

06-04-2020



dos encargos devidos, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização; b) ao depósito dos valores do FGTS sobre as parcelas pagas na rescisão e a multa dos 40% sobre o total dos depósitos.

- As parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento.
- Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos ao FGTS, pelo prazo de 120 dias, contados da data de entrada em vigor desta MP.
- Caso haja inadimplemento das parcelas do FGTS ensejará bloqueio do certificado de regularidade do FGTS, sendo que os prazos dos certificados emitidos anteriormente à data da entrada em vigor da MP serão prorrogados por 90 dias e os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

## **OUTRAS MEDIDAS – ARTIGOS 26 A 35**

### ***Estabelecimentos de saúde***

- É permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de trabalho de 12X36: a) prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do artigo 61 da CLT (serviços inadiáveis); b) adotar escalas de horas extras entre a 13ª e a 24ª hora do intervalo inter-jornada, sem que haja penalidade administrativa, garantindo o descanso semanal remunerado.
- As horas extras computadas em decorrência das medidas previstas no artigo 26 (estabelecimentos de saúde) poderão ser compensadas, no prazo de 18 meses, contado do encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remunerados como horas extras.

## **SUSPENSÃO DOS PRAZOS NOS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS – ARTIGO 28**

- Ficam suspensos, pelo prazo de 180 dias, contados da entrada em vigor da MP, ou seja, até 22/11/2020, os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso originados de autos de infração trabalhista e notificações de débitos do FGTS.

## **CORONAVÍRUS – COVID-19 – ARTIGO 29**

- A MP dispõe que a COVID-19 não é considerado como doença profissional, exceto mediante comprovação do nexo causal.

## **ATUAÇÃO ORIENTADORA DA FISCALIZAÇÃO – ARTIGO 31**

- Durante o período de 180 dias, contado da entrada em vigor desta MP, os auditores fiscais do trabalho atuarão de maneira orientadora, exceto quanto as seguintes irregularidades: 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 de escravo ou trabalho infantil.

## **APLICAÇÃO DA MP AO TRABALHO TEMPORÁRIO, RURAL E DOMÉSTICO – ARTIGO 32**

- As regras previstas na MP se aplicam aos contratos de trabalho temporário, rural e doméstico.

**TELEATENDIMENTO E TELEMARKETING – ARTIGO 33**

- As regras previstas na MP para o regime do teletrabalho não se aplicam aos trabalhadores no teleatendimento e telemarketing.

**ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO ABONO ANUAL EM 2020 – ARTIGO 34**

- No ano de 2020 o pagamento do abono anual de que trata o art. 40 da Lei 8.213/91 será efetuado em duas parcelas.

**PRORROGAÇÃO DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS –ARTIGO 30**

- Os acordos e as convenções coletivas vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contado da data da entrada em vigor desta MP, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias, após o termo final deste prazo.
- Entendemos que a prorrogação da CCT deve ser feita mediante aditivo e, mesmo a prorrogação do ACT, deve ser feita mediante anuência do sindicato profissional.
- O prazo de até 90 dias de prorrogação, deve ser contado a partir do término da vigência do instrumento coletivo.

**CONVALIDAÇÃO DAS MEDIDAS ADOTADAS PELO EMPREGADOR – ARTIGO 36**

- Ficam convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto na MP 927, tomadas no período de 30 dias anteriores à data de entrada em vigor da referida MP.

**MP 928 – REVOGOU O ARTIGO 18 DA MP 927**

- A Medida Provisória 928, publicada em 23/03/2020, revogou o artigo 18 da MP 927 que tratava da suspensão do contrato de trabalho, pelo prazo de até 4 meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador.

**VIGÊNCIA – ARTIGO 39**

- A MP 927/2020 entra em vigor na data de sua publicação, ou seja 22/03/2020, e as medidas trabalhistas emergenciais, nela prevista, se aplicam durante o estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, ou seja, até 31/12/2020, devendo ser examinada pelo Congresso Nacional para que seja transformada em lei, dentro do prazo máximo de 60 dias, prorrogáveis uma vez por igual período, sob pena de perder a sua eficácia.

06-04-2020



## MEDIDA PROVISÓRIA 936 - 01 DE ABRIL DE 2020

- *Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde decorrente do COVID-19*
- *Possui vigência imediata e força de lei, a partir de sua publicação, ou seja, a partir de 02 de abril de 2020.*

### **PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E RENDA – ARTIGOS 2º E 3º**

- Cria as seguintes medidas emergenciais para manutenção do emprego e renda: 1) pagamento de benefício emergencial; 2) redução proporcional de jornada de trabalho e de salários 3) suspensão temporária do contrato de trabalho.

### **DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL – ARTIGOS 5º**

- Será custeado pela União, a ser pago nas seguintes hipóteses: 1ª) redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e; 2ª) suspensão temporária do contrato de trabalho.
- Trata-se de prestação mensal devida a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato, da seguinte forma:
  - 1º) empregador deverá informar o Ministério da Economia sobre a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 dias, contados da data da celebração do acordo;
  - 2º) o pagamento da 1ª parcela será feito no prazo de 30 dias, contado da celebração do acordo, desde que a comunicação tenha sido feita dentro do prazo de 10 dias;
  - 3º) o benefício será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.
- Se o empregador não prestar a informação dentro de 10 dias ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos encargos, até que a informação seja prestada.
- Se houver atraso na informação ao Ministério da Economia a data de início do benefício será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado, sendo que a 1ª parcela será paga no prazo de 30 dias, contado da data em que a informação foi prestada.
- O pagamento do benefício não impede a concessão e não altera o valor do seguro desemprego a que o empregado vier a ter direito no momento da dispensa.
- Havendo pagamento do benefício de forma indevida ou além do devido, haverá inscrição na Dívida Ativa da União e a empresa será cobrada através de ação de execução fiscal.
- O benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que teria direito o empre-

06-04-2020



gado, desde que observadas as seguintes condições:

1ª) se houver redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual de redução;

2ª) na suspensão temporária do contrato, terá valor mensal: a) equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito se a suspensão for de, no máximo, 60 dias; b) 70% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito na hipótese do art.8º, par.5º (empresas com receita bruta superior a R\$ 4.8 milhões, somente poderão suspender o contrato se pagarem ajuda compensatória mensal de 30% do salário)

- O valor do benefício emergencial terá como base o valor mensal do seguro-desemprego, cuja parcela varia de R\$ 1.045,00 a R\$ 1.813,03, considerando a média de salários dos últimos três meses anteriores à suspensão temporária do contrato de trabalho.

Base de cálculo	Alíquota	Valor da parcela
Até R\$ 1.599,61	80% da média, garantido o salário mínimo	R\$ 1.045,00 a R\$ 1.279,69
De R\$ 1.599,62 a R\$ 2.666,29	50% da média	R\$ 1.279,69 a R\$ 1.813,03
Acima de R\$ 2.666,29	R\$1.813,04	R\$1.813,03

- O benefício será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo; tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos.

- Não será devido ao empregado que esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão ou cargo eletivo ou que esteja em gozo de benefício previdenciário, seguro desemprego ou bolsa de qualificação profissional.

- É permitido o recebimento cumulativo do benefício se o empregado tiver mais de um vínculo formal de emprego com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho, respeitado o valor previsto no caput do art.18 e a condição prevista no par.3º, do art.18, se houver vínculo na modalidade de contrato intermitente.

## DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO ATÉ 90 DIAS – ARTIGO 7º

- Fica permitida a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário dos empregados, durante o estado de calamidade pública, por até 90 dias, observado o seguinte:

1º) Preservação do valor do salário-hora de trabalho;

2º) Pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, com encaminhamento ao empregado com pelo menos 2 dias corridos de antecedência;

3º) Redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais: 25%, 50% e 70%.

4º) A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 dias corridos, contado: a) da cessação do estado de calamidade pública; b) da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de redução pactuado ou; c) na data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.



Redução	Benefício emergencial	Acordo Individual
25%	25% do seguro desemprego	Todos os empregados
50%	50% do seguro desemprego	Empregados com salário de até R\$ 3.135,00 ou mais de R\$ 12.202,12 e curso superior
70%	70% do seguro desemprego	Empregados com salário até R\$ 3.135,00 ou mais de R\$ 12.202,12 e curso superior

Obs. Os empregados que ganham mais do que R\$ 3.135,00 ou menos de R\$12.202,12, só poderão ter redução de salário e de jornada mediante negociação coletiva.

## DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO – ATÉ 60 DIAS - ARTIGO 8º

- Fica permitida a suspensão temporária do contrato de trabalho durante o estado de calamidade pública, por até 60 dias, podendo ser fracionado em até 2 períodos de 30 dias.
- Poderá ser formalizada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência mínima de 2 dias corridos.
- Durante o período de suspensão temporária do contrato o empregado: fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; ficará autorizado a recolher a contribuição previdenciária como segurado facultativo.
- O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 dias corridos, contado:
  - a) da cessação do estado de calamidade pública;
  - b) da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de suspensão pactuado ou;
  - c) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.
- Fica descaracterizada a suspensão do contrato de trabalho se durante o respectivo período houver prestação de serviços, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou à distância, hipótese que será devido ao empregado o pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais devidos no período, ficando o empregador sujeitos às penalidades previstas na legislação e eventuais sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.
- Empresas que ano de 2019, tenham tido receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, a suspensão do contrato de trabalho de seus empregados ficará condicionada ao pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, observado o disposto no caput do artigo 8º (máximo de 60 dias) e no artigo 9º (deverá ser cumulativo com o benefício emergencial).

Receita bruta em 2019	Ajuda compensatória mensal paga pela empresa	Benefício emergencial
Até 4.8 milhões	facultativa	100% do seguro-desemprego
Acima de 4,8 milhões	30% do salário do empregado	70% do seguro-desemprego

Obs. Os empregados que ganham mais do que R\$ 3.135,00 ou menos de R\$12.202,12, só poderão ter seus contratos suspensos mediante negociação coletiva.

06-04-2020





## DAS DISPOSIÇÕES COMUNS ÀS MEDIDAS DO PROGRAMA EMERGENCIAL – ARTIGOS 9º A 16

- O benefício emergencial poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata a MP 936.
- A ajuda compensatória mensal:
  - a) deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;
  - b) terá natureza indenizatória;
  - c) não integrará a base de cálculo do IR, contribuição previdenciária e demais tributos incidentes sobre a folha de salários e FGTS.
- Na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória prevista não integrará o salário devido pelo empregador.

## GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO – ARTIGO 10

- Ao empregado que receber o benefício emergencial, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, fica reconhecida a garantia provisória no emprego:
  - a) durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;
  - b) após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária, por período equivalente ao acordado para redução ou a suspensão.
- Em outras palavras, se a redução de jornada e do salário ou a suspensão do contrato for de 2 mês, por exemplo, fica garantido o emprego por mais 2 mês, totalizando 4 meses.
- Se houver dispensa do empregado sem justa causa, durante o período de garantia provisória no emprego o empregador deverá pagar ao empregado, além das verbas rescisórias, indenização no valor de:
  - a) 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%;
  - b) 75% 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;
  - c) 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.

Redução de salário e jornada	Indenização
Igual ou superior a 25% e inferior a 50%	50% do salário
Igual ou superior a 50% e inferior a 70%	75% do salário
Superior a 70%	100% do salário

- As regras acima não se aplicam às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.
- As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho previstas na MP 936 poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto no art.7º, no art.8º e no par.1º do art.11.

06-04-2020



## **CONVENÇÕES COLETIVAS – ARTIGO 11**

- As Convenções ou Acordos Coletivos poderão estabelecer percentuais de redução de jornada e de salário diversos dos previstos no inciso III, do caput, do art.7º da MP 936, passando o benefício emergencial ser devido nos seguintes termos:
  - 1º) sem percepção do benefício para a redução de jornada e de salário inferior a 25%;
  - 2º) de 25% do valor mensal do seguro-desemprego devido, para a redução de jornada e salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
  - 3º) de 50% do valor mensal do seguro-desemprego devido, para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70% e;
  - 4º) de 70% do valor mensal do seguro-desemprego devido, para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 70%.
- As CCT ou os ACT celebrados anteriormente poderão ser renegociados para a adequação de seus termos, no prazo de 10 dias corridos, contado da data de publicação da MP 936, ou seja, até 11/04/20.

## **ACORDOS INDIVIDUAIS – ARTIGO 11 PAR. 4º**

- Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos da MP 936, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato profissional, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data da celebração.
- A MP não estabelece prazo para que o sindicato profissional se manifeste sobre a comunicação, logo entendemos que o empregador poderá fixar prazo neste sentido.
- As medidas de redução proporcional da jornada e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados:
  - a) com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou;
  - b) portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a 2X do limite máximo dos benefícios do RGPS (R\$ 12.202,12).
- Para os demais empregados, ou seja aqueles que recebem entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12, as medidas de redução proporcional da jornada e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho somente poderão ser estabelecidas por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de 25%, que poderá ser pactuada por acordo individual.
- Dentro do período máximo de 90 dias, podem ser aplicadas as duas medidas sucessivamente (redução de salário e de jornada e suspensão temporária do contrato de trabalho). É possível, por exemplo, haver suspensão do contrato de trabalho por 60 dias e redução de salário e jornada por 30 dias.

## **ATIVIDADES ESSENCIAIS – ARTIGO 13**

- Quando adotadas as medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais.

## **FISCALIZAÇÃO – ARTIGO 14**

- Os acordos de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho estarão sujeitos à fiscalização da Auditoria Fiscal do Trabalho e em caso de constatação de irregularidades haverá aplicação de multas, não sendo aplicado o critério da dupla visita e o caráter orientativo.

06-04-2020



## **CONTRATOS DE APRENDIZAGEM E JORNADA PARCIAL – ARTIGO 15**

- As regras previstas na MP 936 se aplicam aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

## **TEMPO MÁXIMO – ARTIGO 16**

- O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a 90 dias, desde que respeitado o prazo máximo de suspensão de 60 dias.

## **AFASTAMENTO COM BASE NO ARTIGO 476-A DA CLT**

- O curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art.476-A da CLT poderá ser oferecido pela modalidade não presencial e terá duração não inferior a 1 mês e nem superior a 3 meses.

## **REQUISITOS FORMAIS DA CCT E ACT – ARTIGO 17, II E III**

- Poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de CCT ou ACT.
- Os prazos previstos no Título VI da CLT (negociação coletiva e formalização e registro de ACT e CCT) ficam reduzidos pela metade.

## **TRABALHO INTERMITENTE – ARTIGO 18**

- O empregado contratado pela modalidade de trabalho intermitente formalizado até a data da publicação da MP (02/04/20), fará jus ao benefício emergencial de R\$ 600,00, pelo período de 3 meses. A existência de mais de um contrato de trabalho não gerará direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal.

## **SUSPENSÃO DOS EXAMES MÉDICOS – MP 927 – ARTIGO 19**

O disposto nos artigos 15 a 17 da MP 927 não autoriza o descumprimento, pelo empregador, das Normas Regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, sendo aplicadas as ressalvas ali constantes nas hipóteses excepcionadas.

## **VIGÊNCIA – ARTIGO 20**

- A MP 936/20 entra em vigor na data de sua publicação, ou seja 02/04/2020, e as medidas trabalhistas emergenciais, nela previstas, se aplicam durante o estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo 6, de 2020, ou seja, até 31/12/2020, devendo ser examinada pelo Congresso Nacional para que seja transformada em lei, dentro do prazo máximo de 60 dias, prorrogáveis uma vez por igual período, sob pena de perder a sua eficácia.

06-04-2020



## MEDIDA PROVISÓRIA 944 - 03 DE ABRIL DE 2020

- *Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde decorrente do COVID-19*
- *Possui vigência imediata e força de lei, a partir de sua publicação, ou seja, a partir de 03 de abril de 2020.*

### **PROGRAMA EMERGENCIAL DE SUPORTE A EMPREGOS – ARTIGO 2º**

- Cria operações de créditos com empresários, sociedades empresárias e sociedades cooperativas, excetuadas as sociedades de crédito, com a finalidade de pagamento de folha salarial de seus empregados.
- O financiamento é destinado às pessoas jurídicas anteriormente mencionadas com receita bruta anual superior a R\$ 360 mil e igual ou inferior a R\$ 10 milhões de reais, considerando o exercício de 2019 e as linhas de crédito abrangerão a totalidade da folha de pagamento do empregador, pelo período de 2 meses, limitadas ao valor equivalente a até 2 vezes o salário-mínimo por empregado e serão destinadas exclusivamente ao processamento das folhas de pagamento.
- Para que tenha acesso às linhas de crédito desse programa o empregador deverá ter a sua folha de pagamento processada por instituição financeira participante sujeita à supervisão do Banco Central do Brasil. Para se beneficiar do programa de financiamento o empregador deverá assumir as seguintes obrigações:
  - 1ª) fornecer informações verídicas;
  - 2ª) não utilizar os recursos para finalidades distintas do pagamento de seus empregados e;
  - 3ª) não rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho de seus empregados no período compreendido entre a data da contratação da linha de crédito e o 60º dia após o recebimento da última parcela da linha de crédito.
- Caso não sejam atendidas as obrigações acima haverá vencimento antecipado da dívida e os recursos deverão ser utilizados exclusivamente para o processamento das folhas de pagamento do empregador.

### **DO CUSTEIO DO FINANCIAMENTO – ARTIGO 4º**

- Nas operações de crédito que serão oferecidas 15% do valor de cada financiamento será custeado com recursos próprios das instituições financeiras participantes e 85% será custeado com recursos da União, sendo que o risco de inadimplemento das operações de crédito e as eventuais perdas financeiras decorrentes serão suportados na mesma proporção da participação anteriormente mencionada.

### **CONDIÇÕES DO FINANCIAMENTO – ARTIGO 5º**

As operações de crédito poderão ser formalizadas até 30/06/2020, observados os seguintes requisitos:

- 1º) taxa de juros de 3,75% sobre o valor concedido;
- 2º) prazo de 36 meses para o pagamento;
- 3º) carência de 6 meses para o início do pagamento, com capitalização de juros durante esse período.

06-04-2020



## RESTRIÇÕES CREDITÍCIAS – ARTIGO 6º

• Para fins de concessão do financiamento as instituições financeiras observarão políticas próprias de crédito e poderão considerar eventuais restrições em sistemas de proteção ao crédito na data contratação e registros de inadimplência no sistema de informações de crédito mantido pelo BACEN nos seis meses anteriores à contratação.

## DISPENSAS DE CERTIDÕES – ARTIGO 6º, INCISO I

• Para concessão das linhas de crédito as instituições financeiras ficam dispensadas de exigir do contratante as certidões de quitação com as obrigações trabalhistas (CLT, art.362, par.1º); comprovação de votação em eleições (Lei 4.737/65, inciso IV do par.1º, do art.7º); depósitos do FGTS (Lei 8.036/90, letras “b” e “c”, caput, art.27 e 9.012/95, art.1º); contribuições sociais (Lei 8.212/91, letra “a”, I, caput, art.47); contribuições previdenciárias (Lei 8.870/94, art.10); imposto territorial rural (Lei 9.393/96, art.20) e regularidade no CADIN (Lei 10.522/02, art.6º).

• A dispensa no fornecimento das certidões contidas no artigo 6º, par.1º e 2º da MP 944, não afasta a aplicação do disposto no par.3º, do artigo 195 da Constituição Federal (restrição de contratação com o Poder Público quando houver débito com o Sistema da Seguridade Social).

## VIGÊNCIA – ARTIGO 16

• A MP 944/20 entra em vigor na data de sua publicação, ou seja 03/04/2020, devendo ser examinada pelo Congresso Nacional para que seja transformada em lei, dentro do prazo máximo de 60 dias, prorrogáveis uma vez por igual período, sob pena de perder a sua eficácia.

São Paulo, 06 de abril de 2020

**NARCISO FIGUEIRÔA JUNIOR**  
*Assessor Jurídico*



06-04-2020

