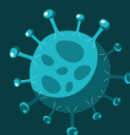
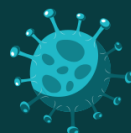
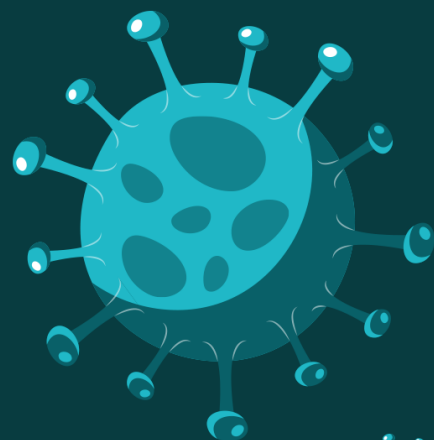
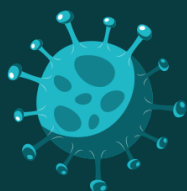
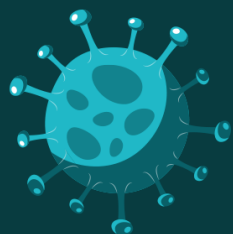


ASBZ
ADVOGADOS



TRABALHISTA | COVID-19



**MEDIDA
PROVISÓRIA 936**

**Reflexões e oportunidades
da nova MP**

Covid – 19 e os Impactos nas Relações de Trabalho

01.2020 – Suspeita dos primeiros casos de contaminação da Covid – 19 no Brasil.

06.02.2020 - Governo Federal publica a Lei nº 13.979, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.

11.03.2020 – OMS decreta a pandemia do novo coronavírus e recomenda medidas de proteção (isolamento social e higienização).

22.03.2020 – Governo Federal publica a MP nº 927/2020 alterando a legislação para flexibilizar procedimentos e regular as alternativas para preservação dos empregos e da renda. Entre as principais medidas previstas na MP nº 927/2020, passa a ser possível suspender os contratos de trabalho, por até quatro meses, para a participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador.

23.03.2020 – Ao identificar controvérsias sobre a não obrigatoriedade no pagamento dos salários no período de suspensão, o Governo Federal publica MP nº 928/2020 para revogação dessa medida.

01.04.2020 – Governo Federal publica a MP nº 936/2020 para possibilitar a redução de jornada de trabalho/salário e suspensão dos contratos de trabalho.

01.04.2020 - O Senado e a Câmara aprovaram um novo rito para simplificar a tramitação das medidas provisórias (MPs) durante a pandemia do coronavírus. O ato conjunto assinado pelas duas Casas reduz de 120 para 16 dias o prazo de validade das matérias, dispensa a apreciação por comissões mistas e prevê a votação em sessões remotas dos Plenários.

03.04.2020 – Governo Federal publica a MP nº 944/2020, que institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, pelo qual empresas com receita bruta anual entre R\$ 360.000,00 e R\$ 10.000.000,00 terão acesso a linhas de crédito subsidiadas para o custeio da folha de pagamento.

06.04.2020 - Proferida decisão liminar pelo Ministro do STF, Ricardo Lewandowski, na qual há a determinação para que nos casos de acordos individuais de redução de jornada de trabalho e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, os empregadores deverão, em até 10 dias da data do acordo, comunicar, o Sindicato dos empregados para que este, querendo, deflagre negociação coletiva, sendo sua inércia, considerada anuência com o acordado pelas partes. A decisão está produzindo efeitos, mas ainda será julgada pelo plenário do STF.



Objetivos da MP

Preservar o emprego e a renda durante o estado de calamidade pública.

Garantir a manutenção dos vínculos de emprego e das atividades empresariais.

Reduzir o impacto social das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

Oportunidades trazidas pela MP

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Nas duas hipóteses o empregado receberá do Governo o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, calculado com base no seguro-desemprego. Não há período de carência para recebimento do benefício.



Redução proporcional da Jornada de Trabalho e do Salário:

- Prazo máximo de 90 dias durante estado de calamidade.
- Redução proporcional de jornada e de salário em 25%, 50% ou 70%.
- Empregado com salário entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12 poderá apenas celebrar acordo individual escrito para redução salarial de 25% dos salários - As reduções superiores deverão ser negociadas em convenção ou acordo coletivo.

- Na hipótese de redução por acordo individual, o empregado deverá receber a proposta escrita com 2 dias de antecedência.
- O empregador deve notificar a autoridade trabalhista e o sindicato em até 10 dias contados do acordo individual ou coletivo.
- O empregado terá estabilidade no emprego enquanto perdurar a redução e por período equivalente, após o reestabelecimento da jornada.
- Os benefícios devem ser mantidos no período de redução.

Quadro resumo das hipóteses de redução:

Redução	Benefício pago pelo governo	FORMA DE REDUÇÃO	
		Acordo Coletivo	Acordo Individual
25%	25% do seguro desemprego	Aplicável sem restrições	Aplicável sem restrições
50%	50% do seguro desemprego	Aplicável sem restrições	Aplicável para salários até R\$ 3.117,99 ou acima de R\$ 12.202,16*
70%	70% do seguro desemprego	Aplicável sem restrições	
* com nível superior de escolaridade			



Em **06/04/2020**, o Ministro Ricardo Lewandowski do STF deferiu parcialmente liminar pleiteada na ADI 6363 para condicionar a validade dos acordos individuais relacionados à redução proporcional de jornada e salários e sobre a suspensão contratual previstas na **MP 936/2020** à ratificação dos sindicatos dos trabalhadores, que deverão ser notificados no prazo de 10 dias contados do acordo individual, para, se o caso, deflagarem negociação coletiva. Em caso de ausência de manifestação dos entes sindicais nesse prazo, será presumida a anuência do Sindicato com o acordo individual. A decisão já está produzindo efeitos, mas não é definitiva. Ainda precisará passar pelo crivo do plenário do STF, em sessão de julgamento designada para o dia **16/04/2020**.

Suspensão do Contrato de Trabalho

- O prazo máximo é de 60 dias durante o estado de calamidade.
- O empregado não pode trabalhar – **nem mesmo remotamente** - durante o período de suspensão, sob pena de aplicação de sanções ao empregador.
- Empregado com salário entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12 apenas poderá ter seu contrato suspenso por acordo coletivo, nas demais hipóteses a suspensão poderá ser realizada por acordo individual.

- Na hipótese de suspensão por acordo individual, o empregado deverá receber a proposta de redução escrita com 2 dias de antecedência.
- O empregador deve notificar a autoridade trabalhista e o sindicato em até 10 dias contados do acordo individual ou coletivo.

Durante o período de suspensão a empresa deve manter todos os benefícios.

- O empregado terá estabilidade no emprego enquanto perdurar a suspensão e durante período posterior, equivalente ao período da suspensão.
- O valor do benefício pago pelo Governo dependerá da receita bruta auferida pela empresa no ano de 2019, sendo que o valor integral do seguro-desemprego será pago aos empregados das empresas com receita bruta de até R\$ 4.800.000,00 e 70% do seguro-desemprego aos empregados das demais.
- Empresa que tiver auferido receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 em 2019 arcará com uma ajuda compensatória de 30% do valor do salário do empregado.



Quadro resumo das hipóteses de suspensão:

RECEITA BRUTA ANUAL DO EMPREGADOR EM 2019	BENEFÍCIO PAGO PELO GOVERNO	AJUDA COMPENSATÓRIA PAGA PELO EMPREGADOR	FORMA DE SUSPENSÃO	
			Acordo Coletivo	Acordo Individual
Até R\$ 4.8 milhões	100% do seguro desemprego	Não exigida	Aplicável sem restrições	Aplicável sem restrições
Mais de R\$ 4.8 milhões	70% do seguro desemprego	30% do salário *	Aplicável sem restrições	Aplicável para salários até R\$ 3.117,99 ou acima de R\$ 12.202,16**



PONTOS DE ATENÇÃO:

VALOR MÍNIMO DO SALÁRIO:

A MP estabelece que a recomposição garantida pelo governo será calculada sobre o seguro-desemprego a que o empregado teria direito caso fosse demitido. O valor do salário pago pelo empregador não poderá ser menor que o salário mínimo da localidade.

AJUDA COMPENSATÓRIA

O empregador pode fornecer ao empregado uma ajuda compensatória mensal cumulativamente com o benefício pago pela União, que permite uma redução dos custos mensais da Empresa com os recolhimentos fiscais e tributários, face a natureza indenizatória conferida.

CELERIDADE PARA A APROVAÇÃO DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS

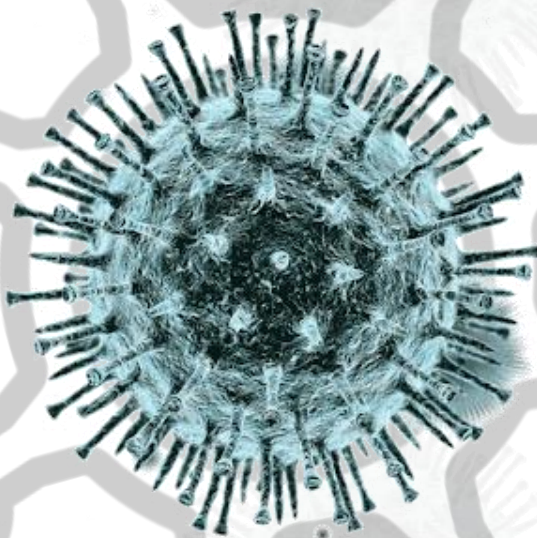
Autorização da utilização de meios eletrônicos para a convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho e redução pela metade dos prazos previstos na CLT pra validação.

APLICAÇÃO CUMULATIVA DOS BENEFÍCIOS EMERGENCIAIS

É possível aplicar, sucessivamente, a redução proporcional de jornada e salário com a suspensão contratual (e vice-versa), respeitados os prazos nela determinados. Se cumulados, o prazo máximo de redução + suspensão não pode ultrapassar 90 dias.

LINHAS DE CRÉDITO – MP 944/20:

Empregadores que se enquadrem na MP 944/2020 poderão financiar dois meses da folha de pagamento, limitado a até duas vezes o salário-mínimo por empregado, por meio de linhas de crédito perante instituições financeiras participantes do Programa.



SUSPENSÃO CONTRATUAL DA CLT

Outra opção aos empregadores é a suspensão prevista no 476-A da CLT por meio da negociação coletiva, para participação do empregado em curso de qualificação preferencialmente não presencial, com duração temporária de 1 a 3 meses de acordo com a MP 936/2020.

JORNADA

Não há regra específica quanto à redução da jornada proporcional, ficando a critério do empregador reajustar a jornada de trabalho do empregado da forma que melhor atender os interesses da empresa, desde que respeitados os percentuais de 25%, 50% e 70% de redução nos acordos individuais. A redução poderá ser da própria jornada ou de dias da semana.

EMPREGOS EXCLUÍDOS

Empregado aposentado, ocupante de cargo ou emprego público, titular de mandato eletivo e ocupante de cargo de comissão estão excluídos do Programa Emergencial de Manutenção e Renda.

SEGURANÇA JURÍDICA

Estreitar as relações com os sindicatos, pois as alterações realizadas por meio de instrumentos coletivos trarão mais segurança jurídica aos empregadores.

OBRIGATORIEDADE DO CUMPRIMENTO DAS COTAS

Atenção às cotas mínimas exigidas por lei, como as de aprendizes e PCD's, visto que exigências legais das empresas quanto ao cumprimento permanecem.



01

A MP 936/2020 revoga ou altera as regras trazidas pela MP 927/2020 e MP 928/2020?

Resposta: Não. Se o empregador já se utilizou das regras contidas na MP 927/2020, poderá manter essa prévia pactuação com o empregado. A MP 936 traz apenas mais alternativas para empregadores e empregados.

Para fins de observância das faixas salariais previstas na MP 936/2020 para negociações individuais ou coletivas, devo considerar exclusivamente o valor registrado em CTPS ou também devo me ater aos valores variáveis pagos aos meus empregados?

Resposta: Se o empregado recebe valores variáveis mensalmente, o empregador deverá considerar a média desses valores recebidos nos últimos 12 meses para definir a base de cálculo da redução salarial do empregado.

02

03

Posso ofertar percentuais de redução de jornada e de salário diferentes daqueles previstos no artigo 7 da MP (25%, 50% ou 70%) via contrato individual?

Resposta: A MP impõe que exclusivamente deverão ser aplicados os percentuais nela listados em caso de acordo individual. Já em negociações coletivas, os percentuais poderão ser alinhados de forma diversa.

Os empregados com redução de jornada podem atuar em regime de horas extras? Posso me valer do meu Banco de Horas para conceder créditos de horas aos empregados?

Resposta: Sim, mas é necessário observar o valor regular da hora trabalhada. Ademais, é possível a utilização do banco de horas para alocação da sobrejornada.

04



05

Posso suspender o contrato de trabalho do meu empregado por período inferior ao previsto na MP?

Resposta: Sim, tendo em vista que a MP apenas estabelece um período máximo de suspensão.

A ajuda compensatória prevista no artigo 9º da MP poderá ser compensada ou deduzida futuramente de salários, bônus recebidos pelo empregado ou mesmo a Participação nos Lucros e Resultados, Comissões ou Premiações?

Resposta: Não é possível realizar essa compensação, exceto na hipótese de previsão em acordo coletivo.

06

07

Já celebrei acordo coletivo com o sindicato dos empregados com disposições divergentes daquelas dispostas na MP 936/2020. Devo voltar atrás e renegociar as cláusulas que já estão sendo aplicadas aos meus empregados?

Resposta: Se o acordo ou convenção coletiva firmada anteriormente à vigência da MP for mais benéfico para os empregados, não há necessidade de renegociação de seus termos. Contudo, a MP traz a possibilidade de renegociação caso haja necessidade de readequação das condições anteriormente pactuadas.

Devo aplicar a mesma medida (redução proporcional ou suspensão) para todos os meus colaboradores? Ou posso aplicar racionais diferentes para determinadas áreas/departamentos ou pessoas?

Resposta: Embora seja recomendável o tratamento isonômico dos empregados, havendo um racional que justifique a diferença de tratamento, a empresa poderá celebrar acordos com condições específicas para grupos ou apenas alguns de seus empregados.

08



09

Se os empregados se recusarem a negociar eventual redução salarial ou suspensão contratual, posso proceder à demissão destes? Isso configurará dispensa coletiva?

Resposta: Se o empregado discordar das propostas de acordo ofertadas pela empresa para enfrentamento da crise e garantia dos empregados, o empregador poderá proceder à demissão sem justa causa, conforme lhe é autorizado pela CLT. Se o número de demissões for significativo, embora Sindicatos e MPT entendam necessária a negociação coletiva prévia, a Reforma Trabalhista afastou essa obrigatoriedade.

Em decorrência do racional trazido pela MP 927/2020, já determinei o usufruto de férias coletivas e/ou individuais para os meus colaboradores. Posso chamá-los de volta e suspender os contratos? O que ocorrerá com o período já usufruído?

Resposta: Sim, mas é necessária a concordância do empregado com a interrupção de suas férias, oportunidade em que o período já usufruído deverá ser abonado integralmente. Se não houver concordância do empregado com a interrupção das férias, será necessário aguardar o término do período para celebrar um novo acordo.

10

11

A MP 936/2020 traz o racional de negociação coletiva. O que devo fazer se o sindicato dos empregados se negar a negociar ou solicitar o pagamento de contribuições para tanto?

Resposta: Os sindicatos não podem impor pagamento de contribuições para negociar acordos. Havendo recusa do sindicato em negociar, a MP reduziu pela metade os prazos para acionar as federações e confederações sindicais (art. 17, III, da MP 936/2020). Remanescendo a negativa dos entes sindicais em negociar ou inexistindo federação ou confederação, a negociação coletiva poderá ser realizada direto com os empregados por meio de comissão.

Tenho diversos colaboradores em cargo de confiança e que atuam em jornada externa, ou seja, sem controle de jornada. É possível a redução salarial em decorrência da redução da jornada?

Resposta: Sim, sendo recomendável apenas uma previsão expressa nos acordos para ressaltar que se tratam de empregados enquadrados no artigo 62 da CLT.

12



13

Empregado demitido nas últimas semanas pode ser recontratado em razão das Medidas Provisórias?

Resposta: Sim, se ainda estiver em curso o aviso prévio indenizado e o empregado concordar, é possível anular a rescisão. Caso o aviso prévio já tenha se esgotado, contratação é possível recontratar o empregado, sendo recomendável consignar na carta-oferta ou no novo contrato de trabalho que a recontração foi motivada pelas condições específicas da pandemia.

Posso utilizar meios de comunicação como e-mail, *whatsapp*, entre outros, para divulgar e negociar com meus empregados os termos de um acordo?

Resposta: Dada a situação excepcionalíssima em que vivemos, é possível se utilizar de meios eletrônicos para a pactuação dos acordos autorizados pela MP 936/2020.

14

15

Se minha empresa aplicar alguma(s) das previsões da MP 927/2020 e MP 936/2020 poderá também se beneficiar das linhas de crédito da MP 944/2020?

Resposta: Sim, a redação trazida pela MP 944/2020 não traz impedimento expresso à utilização das linhas de crédito para empresas que tenham aplicado medidas previstas nas MP's anteriores.



SIMULADOR DE CÁLCULO | MP 936

[LINK PARA ACESSO AO MANUAL DE PROCEDIMENTOS DE SOLICITAÇÃO DO BENEFÍCIO EXTRAORDINÁRIO MENSAL PARA EMPRESAS QUE FIRMARAM ACORDOS DE REDUÇÃO DE JORNADA OU SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO](#)