

## RECOMENDAÇÃO CONJUNTA - COVID19

Considerando a pandemia decretada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), por conta da enfermidade causada pelo coronavírus (COVID-19), assim como os seus reflexos nas relações de trabalho.

Considerando a Lei Federal nº 13.979 de 06 de Fevereiro de 2020 e o Decreto Legislativo nº 06 de 20 de Março de 2020 que reconheceu o estado de calamidade pública do país.

A MPV nº 936/2020, em complemento à MPV nº 927/2020, flexibiliza algumas normas trabalhistas, permitindo que as empresas se utilizem de alternativas legais a fim de minorar os efeitos econômicos negativos que a pandemia pela qual passa o país, principalmente focando na tentativa de preservar o emprego e a renda dos trabalhadores durante esse período de crise.

Nesse ponto, ela institui o chamado Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a fim de: preservar o emprego e a renda do trabalhador; garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e reduzir o impacto social ocasionados pelo estado de calamidade pública (art. 2º).

Em síntese, a MPV nº 936/2020, permite que as empresas alterem o contrato de trabalho, observado o seguinte:

### I - Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

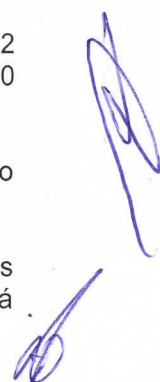
#### > Objetivos (art. 2):

- 1) preservar o emprego e a renda;
- 2) garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- 3) reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

#### > Medidas implementadas (Art. 3º):

- 1) o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (Benefício Emergencial);
- 2) a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- 3) suspensão temporária do contrato de trabalho.

#### > Especificações e requisitos (Art. 5º):

- 1) O benefício será pago pela **União**;
  - 2) periodicidade **mensal** (prazo máximo de **3 meses** para redução de salário e jornada ou de **2 meses** para suspensão do contrato de trabalho), ainda que sucessivos, no limite máximo de 90 dias;
  - 3) será devido a partir da data do início da redução da jornada e salário ou da suspensão do contrato;
  - 4) benefício será pago para redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais: **25%; 50%; ou 70%. Menor que 25%: o Governo Federal não concederá qualquer benefício;**
- 

5) pactuação por **acordo individual** escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, **dois dias corridos**;

6) a empresa deverá informar ao Ministério da Economia a ação tomada, **no prazo de dez dias da celebração do acordo com o empregado**;

7) a 1ª parcela será paga no prazo de **30 dias** celebração do acordo;

8) o **Ministério da Economia** publicará ato para disciplinar como estas informações serão repassadas e como ocorrerá o pagamento do Benefício Emergencial pelo mesmo Ministério;

9) caso a empresa **não preste a informação no prazo**, 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 respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada. (Art. 5º § 3º);

10) As medidas serão implementadas por meio de **acordo individual** ou de **acordo coletivo** aos empregados:

a. com **salário igual ou inferior** a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou

b. **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;

c. para **todos os empregados**, independentemente do valor do salário, será possível redução de jornada de trabalho e de salário de **25%** por **acordo individual**;

d. Para os **demais empregados** (salário superior a R\$ 3.135,00 até R\$ 12.202,12) as medidas de redução de jornada de trabalho e de salário acima de 25% **somente poderão ser estabelecidas por acordo coletivo de trabalho**.

11) 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 art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições:

a. na hipótese de **redução de jornada de trabalho e de salário**, será calculado aplicando-se sobre a **base de cálculo o percentual da redução**; e

b. na hipótese de **suspensão temporária** do contrato de trabalho, terá valor mensal:

- equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito;

- equivalente a 70% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese da empresa pagar 30% do salário.

12) o benefício será pago ao empregado **independentemente** do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos;

## **II - Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário**

Durante o estado de calamidade pública o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados nos seguintes termos (art. 7º):

1) prazo de até **90 dias**;

2) **preservação** do valor do salário-hora de trabalho;

3) pactuação por **acordo individual escrito** entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, **no mínimo, dois dias corridos**;



4) **redução da jornada de trabalho e de salário**, exclusivamente, nos seguintes percentuais:

a) 25%;

b) 50%; ou

c) 70%.

5) jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão **restabelecidos** no prazo de **2 dias corridos**, contados:

a) da **cessação** do estado de calamidade pública;

b) da **data estabelecida** no acordo individual como termo de encerramento do; ou

c) da **data de comunicação do empregador** que informe ao empregado sobre a sua decisão de **antecipar** o fim do período de redução pactuado.

6) **garantia provisória** no emprego ao empregado (Art. 10):

a) durante o **período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário** ou de **suspensão temporária** do contrato de trabalho; e

b) **após o restabelecimento da jornada de trabalho** e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por **período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão**.

7) **dispensa sem justa causa** que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego **sujeitará** o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de **indenização** no valor de:

a) **cinquenta por cento 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 vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

b) **setenta e cinco por cento 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 cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou

c) **cem por cento 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 setenta por cento.

d) as disposições anteriores **não se aplicam** às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

8) Os **acordos individuais** de redução de jornada de trabalho e de salário, pactuados nos termos desta Medida Provisória, **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).

### III - Suspensão do contrato de trabalho

1) Prazo máximo de **02 (dois) meses**, podendo ser fracionado em até dois períodos de **trinta dias**, mediante **acordo individual escrito** entre empregador e empregado (art. 8º, § 1º);

2) O **acordo individual escrito** pode ser feito com os **trabalhadores que recebam até 3 (três) salários-mínimos** (R\$ 3.135,00) e aqueles portadores de diploma de **curso superior** que

recebam **mais de dois tetos** do Regime Geral da Previdência Social (RGPS) – R\$ 12.202,12 (hipersuficiente);

**3)** Para os **demais empregados** (salário superior a R\$ 3.135,00 até R\$ 12.202,12) a suspensão do contrato de trabalho somente poderá ser estabelecida por meio de **acordo coletivo de trabalho** (parágrafo único, art. 12);

**4)** O acordo individual será encaminhado ao trabalhador com antecedência de, no mínimo, **2 (dois) dias** corridos (§ 1º, art. 8º);

**5)** O acordo individual celebrado deverá ser **comunicado** pelo empregador ao sindicato laboral respectivo no prazo de **10 (dez) dias corridos**, contados da data de sua celebração (§ 4º, art. 11);

**6)** A suspensão também poderá ser pactuada mediante **acordo coletivo de trabalho** observadas as regras do art. 8º (art. 11);

**7)** Durante o período da suspensão o trabalhador **terá garantido todos os benefícios concedidos pelo empregador**, assim como ficará autorizado a recolher para o INSS na condição de segurado facultativo (§ 2º, II, art. 8º);

**8)** O trabalhador receberá **100%** (cem por cento) do **benefício emergencial de preservação do emprego e da renda** durante o período da suspensão;

**9)** A empresa que tenha receita bruta superior a **R\$ 4.800.00,00** (quatro milhões e oitocentos mil reais), no ano de 2019, arcará com o pagamento da ajuda compensatória mensal de **30%** (trinta) por cento do salário do empregado (§ 5º, art. 8º), que, por sua vez, receberá **70%** (setenta) por cento do seguro desemprego;

**10)** O contrato de trabalho será **restabelecido** quando **cessar** o estado de calamidade pública; quando **terminar o prazo da suspensão** previsto no acordo e, da data em que o empregador comunicar ao empregado sua decisão de **antecipar o fim do período pactuado** (§ 3º, art. 8º);

**11)** A suspensão é **descaracterizada** se ficar comprovado que o trabalhador **permanece em atividade**, ainda que parcialmente, na modalidade de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, situação que **sujeitará o empregador ao pagamento** integral da remuneração e encargos referentes a todo aquele período; penalidades legais e; sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo (§ 4º, art. 8º);

**12)** O trabalhador terá **garantia do emprego** durante o período da suspensão e **após o restabelecimento da jornada** pelo período equivalente ao da suspensão (incisos I e II, art. 10);

**13)** Apenas se ocorrer **dispensa sem justa causa** durante o período da suspensão o empregador pagará, além das parcelas rescisórias previstas na lei, indenização correspondente a **100%** do salário que o empregado teria direito durante o período de garantia provisória do emprego (§ 1º, inciso III, art. 10);

#### **IV – Outras disposições relevantes:**

**1)** O Benefício emergencial poderá ser **cumulado** com ajuda compensatória mensal paga pelo empregador, nos casos de redução de jornada de trabalho e suspensão temporária do contrato de trabalho (art. 9º);

**a.** Seu valor será definido em **acordo individual ou acordo coletivo**;

**b.** ela terá **natureza indenizatória**, não integrando base de cálculo do imposto de renda, contribuição previdenciária e demais tributos incidentes sobre a folha, assim como o FGTS;

**2)** A fiscalização do trabalho aplicará multas se constatar qualquer irregularidade na presente, não se aplicando o critério da dupla visita;




- 3) O empregador **poderá** oferecer curso ou programa de qualificação profissional exclusivamente na modalidade não presencial, com duração não inferior a um mês e superior a três meses (art. 17, I);
- 4) O empregado com **contrato de trabalho intermitente** formalizado até o dia 1º de abril de 2020 fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 pelo período de três meses (art. 18);
- 5) O benefício emergencial mensal **não poderá ser cumulado** com outro auxílio emergencial (§ 5º, art. 18);
- 6) As convenções e acordos coletivos celebrados anteriormente a MPV **poderão ser renegociados** para adequação em seus termos no prazo de dez dias contados de sua publicação (§ 3º, art. 11);
- 7) Se aplicam as disposições da MPV aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial (art. 15).
- 8) Os assuntos que não foram contemplados na MPV nº 936/2020, **poderão ser negociadas mediante Acordo Coletivo de Trabalho**.

Percebe-se que as medidas da MPV nº 936/2020, **são emergenciais e transitórias** para fins de preservar a sobrevivência das atividades econômicas e a manutenção dos empregos dos trabalhadores.

### CONCLUSÃO

A MPV nº 936/2020 merece prosperar, uma vez que contribuirá para levar segurança jurídica nas relações de trabalho, na medida em que suas **medidas emergenciais e transitórias** beneficiarão não só a **sustentabilidade** das empresas, em especial às microempresas e empresas de pequeno porte, como, também, a **manutenção da empregabilidade** do trabalhador, permitindo evitar e/ou diminuir os efeitos de eventual crise social e econômica no país em função da pandemia mundial causada pelo coronavírus.



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE DOURADOS/MS  
PEDRO LIMA



SINDICATO DO COM. ATACADISTA E VAREJISTA DOURADOS/MS  
VALTER MARIO SILVA CASTRO