

ABRIL  
2020

# INFORME ESPECIAL TRABALHISTA

CORONAVÍRUS (COVID-19)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936 DE 01/04/2020.

Preparado por  
Advocacia Rodella

A ADVOCACIA RODELLA VEM ACOMPANHANDO ATENTAMENTE AS ATUALIZAÇÕES SOBRE A PROPAGAÇÃO DO CORONAVÍRUS NO BRASIL E SEUS IMPACTOS E CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS, ESPECIALMENTE NO ÂMBITO EMPRESARIAL.

Estamos monitorando as notícias, recomendações do Governo Federal e do Ministério da Saúde, bem como as alterações legislativas – Medidas Provisórias, etc. para enfrentamento da situação que tem causado apreensão em toda sociedade, notadamente nos setores produtivos.

Diante disso, preparamos esse informativo com compilado de uma série de alternativas para o enfrentamento do estado de calamidade pública.

Na noite de 01 de abril de 2020 o Presidente da República editou a Medida Provisória nº 936, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas em meio à crise do coronavírus.



Com objetivo de preservar os empregos e a renda, garantir a continuidade das atividades empresariais e minimizar o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública, a Medida Provisória prevê:

I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;

II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários;

III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O benefício emergencial será pago nas seguintes situações:

Redução proporcional de jornada de trabalho e salário e no caso de suspensão temporária do contrato de trabalho. Este benefício será custeado com recursos da união, será de prestação mensal e devido a partir do início da redução da jornada de trabalho e salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Poderá haver redução de 25%, 50% e 70% dos salários por até 90 dias.



Quanto à suspensão do contrato de trabalho, poderá ser feita por até 60 dias, em dois períodos de 30 dias.

Essas alterações podem ser feitas por acordo individual ou por acordo coletivo (a depender do caso) e o empregador deverá informar ao Ministério da Economia no prazo de 10 dias, contados da celebração do acordo, sob pena de ter que arcar com o pagamento da remuneração anterior (sem a redução) e os encargos sociais.

Quais as regras:

## **Redução proporcional de jornada de trabalho e salário**

Durante o estado de calamidade o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário com seus empregados por até 90 dias.

A redução de salário deve preservar o salário-hora de trabalho, pode ser feita por acordo individual por escrito entre empregador e empregado, cuja proposta deve ser enviada ao empregado com antecedência mínima de 2 dias corridos.



Deve observar os percentuais abaixo:

25% - todos empregados;

50% e 70% - empregados que recebem até 3 salários mínimos ou mais de dois tetos do RGPS (R\$ 12.202,12) e com nível superior.

Haverá garantia provisória de emprego durante o período de redução e após o restabelecimento pelo mesmo período que durou a redução.

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente (sem a redução) serão restabelecidos em 2 dias corridos após cessar o estado de calamidade, atingir a data estabelecida no acordo individual ou da data de comunicação do empregador que quiser antecipar o fim do período de redução pactuado.

## **Suspensão do contrato de trabalho com pagamento de seguro desemprego**

Durante o estado de calamidade, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de 60 dias, podendo ser fracionado em 2 períodos de 30 dias.



Essa suspensão poderá ser feita por acordo individual escrito entre empregador e empregado, com antecedência mínima de 2 dias corridos.

Durante o período de suspensão, o empregado continuará tendo direito a todos os benefícios concedidos pelo empregador. O empregado receberá o Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e da Renda equivalente a percentual do seguro desemprego.

Se o empregador mantiver as atividades de trabalho mesmo que parcialmente por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou home office, ficará descaracterizada a suspensão do contrato de trabalho e o empregador deverá arcar com o pagamento imediato da remuneração do empregado, dos encargos sociais, multas e sanções previstas em lei e instrumentos normativos.

Importante frisar que a empresa que no ano calendário 2019 obteve receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) SOMENTE poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de uma ajuda compensatória mensal correspondente ao valor de 30% do salário do empregador, durante período da suspensão temporária.



Esta ajuda não tem natureza salarial, não integra a base de cálculo para IRRF, não integra a base de cálculo de INSS nem demais tributos da folha salarial. O valor de tal ajuda compensatória mensal deve constar no acordo individual ou coletivo e pode ser cumulada com o benefício emergencial a ser recebido pelo empregado.

Também haverá garantia de emprego ao empregado que tiver o contrato de trabalho suspenso pelo período equivalente ao que durou a suspensão.

Se houver dispensa do empregado neste período a empresa estará sujeita a pagar, além das verbas rescisórias, a indenização prevista no artigo 10, §1º incisos I a III, que vão de 50% a 100% do salário que o mesmo teria direito (a depender do percentual da redução).

O pedido de dispensa ou a dispensa por justa causa não acarreta aplicação de pagamento de indenização prevista na MP.

## **Linhas gerais**

As medidas desta MP são aplicáveis também a trabalhadores com contrato de aprendizagem e de jornada parcial (intermitente).



Os acordos podem ser feitos de maneira individual entre empregador e empregado, observando os limites legais, devendo ser informados à entidade sindical no prazo de 10 dias contados da celebração.

## SINDICATOS

As alterações podem ser feitas também através de acordo coletivo junto a entidade sindical, que poderá, inclusive prever os outros percentuais e cláusulas.

As convenções ou acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação se seus termos no prazo de 10 dias corridos, contados da data de publicação da Medida Provisória.

Para os acordos coletivos que venham a estabelecer porcentagem de redução diferente das faixas estabelecidas pela MP, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda será pago nos seguintes valores:

- **Redução inferior a 25%:** não há direito ao benefício emergencial;
- **Redução igual ou maior que 25% e menor que 50%:** benefício no valor de 25% do seguro desemprego;



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

É importante tomar alguns cuidados para que as empresas usufruam dos permissivos criados pelo diploma normativo em questão, sem que criem riscos por descumprimento de outros preceitos legais e eventuais demandas trabalhistas.

**Conte com um bom parceiro nesse momento.**

Diante da realidade em que vivemos com a pandemia do coronavírus (COVID-19) e as importantes consequências, especialmente nas relações de trabalho, é de suma importância ter apoio jurídico, a fim de minimizar possíveis prejuízos.



**ESCRITÓRIO  
DE ADVOCACIA  
RODELLA**

CONSULTORIA E ASSESSORIA JURÍDICA CORPORATIVA

**E-MAIL**

✉ [contato@advocaciарodella.com.br](mailto:contato@advocaciарodella.com.br)

**TELEFONES**

☎ 19 3406.4896

☎ 19 9 9156.8319

**MÍDIAS SOCIAIS**

📷 @advrodella

📷 @juridiques.pra.vcs

f Facebook

in LinkedIn