

MP 927 e MP 936

PERGUNTAS E RESPOSTAS



FENACON
SISTEMA SESCAP/SESCON

Qual o objetivo da MP 936?

Preservar o emprego e a renda. Traz ferramentas, e não compulsoriedade, de medidas que poderão ser adotadas para manutenção do quadro de funcionários e continuidade das atividades empresariais.

O que foi implementado com a MP 936?

- ☐ O pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (Benefício Emergencial);
- ☐ A redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- ☐ Suspensão temporária do contrato de trabalho.

Conceitos iniciais
da MP
936



FENACON
SISTEMA SESC/SESCON

A MP 936 poderá sofrer alterações e ser sancionada posteriormente. Os contratos de trabalho que tiverem seus aditivos anteriores à sanção, poderão continuar, ou serão todos revogados pela nova legislação e terão que ser reformulados? Prevalecerá o negociado sobre o legislado?

A MP publicada é lei, tem plena validade. O Congresso Nacional pode propor melhorias ao texto, mas os contratos que estão sendo feitos agora continuam perfeitamente legais, pois estão de acordo com a legislação existente neste momento.

Concessão do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda (BEM)



FENACON
SISTEMA SESC/SESCON

Quem tem direito ao Benefício?

Aqueles trabalhadores que sofreram a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, ou suspensão temporária do contrato de trabalho.



FENACON
SISTEMA SESC/SESCON

Como aderir ao programa?

Empregador e empregado devem pactuar o acordo individual ou coletivo por escrito, que deverá ser encaminhado ao empregado com antecedência de no mínimo 2 dias corridos antes de sua vigência;

Uma vez realizado o acordo, o empregador deverá comunicar o Ministério da Economia no prazo de 10 dias corridos;

A comunicação poderá ser realizada pela ferramenta **Empregador Web** ou pelo Portal de Serviços do Ministério da Economia (<https://servicos.mte.gov.br/>). Ambos os sites contemplam instruções de como efetivar o termo de acordo;

Os sindicatos também deverão ser comunicados no prazo de 10 dias corridos da data da celebração do acordo. Cada empresa deverá procurar o sindicato correspondente para conferir por qual meio os acordos deverão ser encaminhados.

Se o empregador não prestar as informações dentro do prazo de 10 dias?

- O empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução ou da suspensão, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a data que a informação seja prestada;
- 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.



FENACON
SISTEMA SESCAP/SESCON

Quem vai pagar o Benefício Emergencial de que trata a MP 936?

O Benefício será custeado com recursos do seguro desemprego. O cálculo do benefício tem como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que teria direito se fosse demitido.

O seguro-desemprego varia de R\$ 1.045 a R\$ 1.813,03.

Quando o trabalhador receberá o benefício e de que forma?

- A primeira parcela será paga ao trabalhador no prazo de 30 dias, contados a partir da data da celebração do acordo, desde que o empregador informe o Ministério da Economia em até 10 dias. Caso contrário, só será paga ao trabalhador 30 dias após a data da informação;
- O valor será depositado diretamente na conta informada pelo trabalhador, conta devidamente ativa. Para aqueles que não possuem **conta** corrente, o valor será pago em uma conta digital aberta em seu nome, no Banco do Brasil ou na CAIXA, mesmo formato utilizado para o chamado “corona voucher”.

Como fica o seguro-desemprego caso o empregado seja demitido futuramente?

O direito ao recebimento futuro permanece.

O recebimento do benefício não será descontado do seguro-desemprego que o trabalhador tiver direito em caso de demissão.

E os empregados domésticos?

Terão os mesmos direitos do trabalhador comum.

Os empregadores deverão comunicar o acordo por meio da ferramenta “**Benefício Emergencial**” disponível no site do Ministério da Economia (<https://servicos.mte.gov.br/>).

Existe algum requisito ou ressalva para o empregado ter direito ao Benefício?

Será concedido independentemente de:	Não será concedido:
Cumprimento de qualquer período aquisitivo	ocupando cargo ou emprego publico
Tempo de vínculo empregatício	Em gozo de benefício de prestação continuada
Número de salários recebidos	Em gozo de seguro desemprego
	Em gozo de bolsa de qualificação profissional



Operacionalização das ferramentas



FENACON
SISTEMA SESC/SESCON

Haverá alguma alteração no layout do eSocial para contemplar a transmissão das alterações previstas nas MPs, como alteração do horário flexível, home office, alteração no prazo de recolhimento do FGTS, suspensão do contrato de trabalho, redução de jornada?

Quanto ao eSocial a ideia é manter o layout da maneira que está, mas todas as ferramentas estão passando por um processo de simplificação para que todos os sistemas se comuniquem, inclusive com o apoio da classe contábil, segundo informações do Secretário do Trabalho, Bruno Dalcomo.

No sistema Empregador Web só tem a possibilidade de informar a suspensão ou a redução de jornada em meses, mas não permite informar em dias, existe previsão para esta possibilidade?

O governo já está tratando disso e nos próximos dias já vão colocar uma nova versão no ar para permitir inserir as informações em dias. O objetivo é dar o máximo de liberdade para capturar o espírito da negociação que está acontecendo para a preservação do emprego.

Redução da jornada



FENACON
SISTEMA SESCAP/SESCON

- **Quais são os requisitos para a redução da jornada?**

A preservação do valor do salário-hora de trabalho.

- **Por quanto tempo empregador e empregado podem estipular a redução?**

Prazo máximo de 90 dias, durante o estado de calamidade pública.

- **Quais os percentuais de redução foram tratados na MP 936?**

O empregador poderá reduzir 25%, 50% e até 70% da jornada e salário.



E como será pago o Benefício nestes percentuais?

O benefício emergencial será pago da seguinte maneira pelo governo:

Redução	Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda	Acordo individual	Acordo coletivo
25%	Benefício no valor de 25% do seguro desemprego	Todos os empregados	Todos os empregados
50%	Benefício no valor de 50% do seguro desemprego	Empregados que recebam até 3 SM (R\$ 3.117,00) ou portador de curso superior com ganho maior de 2 tetos do RGPS (R\$ 12.202,12)	Todos os empregados
70%	Benefício no valor de 70% do seguro desemprego	Empregados que recebam até 3 SM (R\$ 3.117,00) ou portador de curso superior com ganho maior de 2 tetos do RGPS (R\$ 12.202,12)	Todos os empregados



Quando pode ser realizado acordo individual e quando deve ser realizada negociação coletiva?

•Acordo individual:

a) Redução de jornada e salário de 25% poderá ser ajustada diretamente com o empregado;

Suspensões e reduções para os que recebem até 3 salários-mínimos, R\$ 3.135,00;

b) Portadores de diploma de nível superior e que recebam salário igual ou superior a R\$ 12.202,12, dobro do teto do Regime Geral da Previdência;

•Acordo Coletivo / Negociação Coletiva:

Para os trabalhadores que recebem mais de 3 salários-mínimos, R\$ 3.135,00, e menos de R\$ 12.202,12.

Todavia, o STF proferiu liminar na **ADIN 6363**, em 6 de abril de 2020, exigindo que os acordos individuais sejam comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração, para que o Sindicato, querendo, também **no prazo de 10 dias**, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes.

Desta forma, caso o Sindicato deflagre a negociação coletiva o acordo individual não terá validade.

Pode ser negociado percentual diferente do previsto na MP 936? E como fica o pagamento do Benefício?

Pode haver negociação estipulando percentual diverso. Para acordos coletivos que venham a estabelecer porcentagem de redução diferente das faixas estabelecidas pela MP, o Benefício será pago nos seguintes valores:

- a)** Redução inferior a 25%: não há direito ao benefício emergencial
- b)** Redução igual ou maior que 25% e menor que 50%: benefício no valor de 25% do seguro desemprego;
- c)** Redução igual ou maior que 50% e menor que 70%: benefício no valor de 50% do seguro desemprego;
- d)** Redução igual ou superior a 70%: benefício no valor de 70% do seguro desemprego.

Para empregado que receba até 1 salário-mínimo haverá alguma diferença no pagamento do benefício?

Até 1 salário mínimo (R\$ 1.045,00) o governo vai complementar o salário até o valor integral.

Suspensão total temporária do contrato de trabalho



FENACON
SISTEMA SESCAP/SESCON

Como será a suspensão do contrato?

A suspensão do contrato deverá ser pactuada entre empregador e empregado, devendo o empregado se afastar totalmente das atividades, passando a receber o valor equivalente ao do seguro-desemprego que teria direito.

Quem pagará este valor ao empregado?

O governo pagará:

A parcela integral do seguro-desemprego para os acordos celebrados com empresas que faturaram **menos de R\$ 4,8 milhões no ano de 2019.**

O equivalente a **70% do seguro-desemprego** na hipótese das empresas que faturaram mais de 4,8 milhões no ano de 2019, cabendo à empresa a obrigação de pagar a título de ajuda compensatória os 30% restante.

E quando deve ser acordado por convenção coletiva ou acordo individual?

A necessidade ou não de acordo coletivo depende da mesma regra salarial aplicada para redução de salários, a saber:

Receita bruta anual da empresa	Ajuda Compensatória mensal paga pelo empregador	Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda	Acordo individual	Acordo coletivo
Até R\$ 4.8 milhões	Não obrigatória	100 % do seguro desemprego	Empregados que recebam até 3 SM (R\$ 3.117,00) ou portador de curso superior com ganho maior de 2 tetos do RGPS (R\$ 12.202,12)	Todos os empregados
Mais de R\$ 4.8 milhões	Obrigatório 30% do salário do empregado	70 % do seguro desemprego	Empregados que recebam até 3 SM (R\$ 3.117,00) ou portador de curso superior com ganho maior de 2 tetos do RGPS (R\$ 12.202,12)	Todos os empregados

Empresas que faturaram mais de R\$ 4,8 milhões poderão suspender o contrato de seus empregados?

Sim, mas mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do seguro-desemprego que o empregado teria direito.

Quais os benefícios do empregado durante o período de suspensão?

- Fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados;
- Ficará autorizado a recolher para RGPS na qualidade de segurado facultativo

Por qual quanto tempo empregador e empregado podem estipular a suspensão?

Prazo máximo de 60 dias. Poderá ser fracionado 30 + 30.

O empregado poderá atender ao empregador quando estiver com o contrato suspenso?

Sob nenhuma hipótese o empregado deverá atender às atividades do trabalho, ainda que remotamente. O descumprimento desse requisito pelo empregador o sujeitará a penalidades;

Na suspensão do contrato de trabalho, a MP garante a manutenção dos benefícios, isto se aplica para vale-refeição ou alimentação, vale transporte, adicional de permanência, etc? Se sim, a flexibilidade dos benefícios poderá ser negociada por termo aditivo de convenção coletiva ou acordo coletivo?

Se tiver acordo coletivo estes itens são prioritariamente tratados. Na negociação individual há necessidade de manutenção dos benefícios anteriormente pagos aos trabalhadores, agora, se o trabalhador não está se locomovendo para o local de trabalho, entende-se razoável a suspensão do Vale Transporte.

**Regras Gerais a serem aplicadas tanto
para redução quanto suspensão**

**O Benefício
poderá ser
acumulado com
o pagamento
de ajuda
compensatória?**

Sim, o benefício
poderá ser acumulado
com o pagamento de
ajuda compensatória
mensal, este a ser
pago pelo empregador

Quais são as regras da ajuda compensatória?

- Deverá ter valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;
- Terá natureza indenizatória;
- Não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda (retido na fonte ou declaração de ajuste anual)
- Não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salário;
- Não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS
- Poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da PJ e da contribuição social sobre o lucro líquido das PJ tributadas pelo lucro real
- E na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória também não integrará o salário devido pelo empregador.

Existirá estabilidade ao empregado que aceitar redução ou suspensão?

A empresa não poderá demitir os funcionários pelo período que acordaram a redução ou suspensão. Além disso, o empregador tem a obrigação de garantir o emprego do funcionário por um período igual ao da redução/suspensão.

O empregado poderá ser demitido por justa causa durante o período de estabilidade.



FENACON
SISTEMA SESCAP/SESCON

E se ocorrer a demissão sem justa causa neste período?

Se houver demissão sem justa causa durante este período, caberá, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, ainda uma indenização:

- 50% do salário a que teria direito no período da garantia provisória (redução $\Rightarrow$ 25% e $<$ 50%)
- 75% do salário a que teria direito no período de garantia provisória (redução $\Rightarrow$ 50% e $<$ 70%)
- 100% do salário a que teria direito no período de garantia provisória (redução $>$ 70% ou suspensão)

Empresas poderão mesclar a redução e suspensão?

Empresas possuem liberdade para instituir o percentual de redução de jornada e, ainda, poderão combinar a redução de salário com eventual suspensão (ou vice-versa). Todavia não poderá ser superior a 90 dias, respeitado o máximo de 60 dias para suspensão.

Férias (regulares ou concedidas com base na MP 927) ou eventuais demissões poderão ser revertidas?

Férias e demissões já realizadas não poderão ser revertidas.

Como funciona para quem tem mais de um vínculo de emprego?

Empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente o benefício para cada vínculo com redução ou suspensão.

A MP 936 pode ser aplicada para contrato de jornada parcial ou Aprendizagem?

Sim. Esta MP se aplica aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

Acordos e convenções coletivas



FENACON
SISTEMA SESCAP/SESCON

Como ficam os acordos e convenções coletivos já existentes?

Convenções e acordos coletivos celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 dias corridos, contado da data de publicação desta MP.

Se eu fizer um acordo individual e posteriormente o sindicato fizer uma negociação coletiva?

A negociação coletiva posterior terá prevalência sobre os acordos individuais.

Como ficam os acordos e convenções coletivos já existentes?

Poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.

Fim do Benefício

Como e quando haverá o encerramento do benefício?

A jornada e o salário pago anteriormente ou o contrato de trabalho serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado:

- Da cessação do estado de calamidade pública;
- Da data estabelecida no acordo individual/termo;
- Da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.



Outras medidas implementadas anteriormente pela MP 927, de 22 de março de 2020



Outras orientações com base na MP 927, de 22 de março de 2020, que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do Coronavírus:

Teletrabalho (home office)

Caso o trabalho possa ser executado da residência do empregado em tempo de calamidade pública, quais opções o empregador possui?

Nos termos da MP 927, de 22 de março de 2020, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância.

E como deve ser formalizado este novo regime?

O empregado e empregador podem formalizar um termo aditivo contratual simples, firmado previamente ou no prazo de 30 dias, contado da data da mudança do regime de trabalho, estabelecendo as regras, material que será disponibilizado e responsabilidade pelo zelo, e prazo de duração, com possibilidade de prorrogação.



FENACON
SISTEMA SESC/SESCON



Qual o prazo para formalizar esta alteração?

Essa alteração deverá ser notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

E quando acabar a calamidade pública como deve acontecer o retorno ao trabalho presencial?

O empregador pode determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.



FENACON
SISTEMA SESC/SESCON



Pode ser disponibilizado para estagiários e aprendizes?

Fica permitida a adoção destes regimes para estagiários e aprendizes.

Como ficam os encargos trabalhistas nestes novos regimes?

O home office desonera a empresa dos custos com vale-transporte, mantendo-se inalterados os demais benefícios trabalhistas concedidos, como vale refeição e alimentação.



FENACON
SISTEMA SESC/SESCON



Antecipação de férias individuais e coletivas

O empregador poderá optar por dar férias ao empregado?

A definição do período de férias é uma prerrogativa do empregador e deve ser acatada pelo empregado. Deve haver notificação prévia de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Existe algum requisito para concessão de férias?

Nos termos da MP 927/2020, as férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos e, ainda, poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

E como deve ser efetuado o pagamento do adicional de um terço?

O empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina.

E como deve ser efetuado o pagamento da remuneração das férias?

O pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, excepcionalmente e se concedidas em razão do estado de calamidade

E caso existam trabalhadores considerados como em grupo de risco, existe alguma diferença na concessão das férias?

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do Coronavírus (covid-19) deverão ser priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

Aproveitamento e antecipação de feriados

Os empregadores poderão antecipar o gozo dos feriados?

Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

Existem especificidades para antecipar o gozo dos feriados?

Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas e o aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

Banco de horas

O empregador poderá implementar banco de horas? E qual o prazo para compensação?

Durante o estado de calamidade pública, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Qual o prazo máximo de prorrogação da jornada diária?

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.

Como deve ser estipulada a compensação?

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

Como fica a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais em tempo de calamidade pública?

Durante o estado de calamidade fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

E quando deverão ser realizados?

Referidos exames serão realizados no prazo de 60 dias contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

E quanto aos treinamentos periódicos?

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.



FENACON
SISTEMA SESC/SESCON



Diferimento do recolhimento do FGTS

Como fica o recolhimento do FGTS em tempos de calamidade pública?

Suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente a competências de março, abril e maio de 2020. O recolhimento poderá ser realizado de forma parcelada, sem incidência de atualização, multa e encargos. Será quitado em até 6 parcelas mensais a partir de julho de 2020

Outras medidas abarcadas pela MP 927

Como ficam os prazos processuais no âmbito de processos administrativos?

Durante 180 dias os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos ficam suspensos.

Como ficam os acordos e convenções coletivas vencidos ou vincendos?

Os acordos e convenções coletivas vencidos ou vincendos no prazo de 180 dias poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias, após o termo final da calamidade.

Como fica a atuação dos auditores fiscais?

Durante 180 dias os auditores fiscais também atuarão de maneira orientadora.

Como ficam as medidas trabalhistas adotadas por empregadores anteriores à MP 927?

Ficam convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem esta MP, tomadas no período dos 30 dias anteriores à data de entrada.