

Atualizado com a  
MP 936-2020

# CONTRATOS DE TRABALHO

## GESTÃO DA CRISE COVID-19

ANÁLISE JURÍDICA

06-04-2020

LOJISTAS DE SÃO PAULO

## CARO EMPRESÁRIO,

Considerando o cenário caótico atual vivido no Brasil em razão do coronavírus (COVID-19) e que pegou todos de surpresa, testemunhamos uma série de medidas do Poder Público e, também de organizações privadas para conter a proliferação do vírus e preservar a integridade das pessoas. Esta realidade, inevitavelmente, já afeta gravemente a produtividade, a renda e o consumo, levando a outros desafios que impõem providências emergenciais para prevenir males decorrentes e preservar a estabilidade das empresas, empregos e a execução de serviços essenciais nesse momento delicado. É neste contexto que o SINDILOJAS-SP produziu este e-Book em caráter de urgência, em 23-04, para orientar as empresas do setor de **LOJISTAS DE SÃO PAULO** e assim contribuir com a gestão da crise, especialmente no que tange às relações de trabalho ante os impactos que terão de ser enfrentados. **Esta é a segunda versão atualizada em 03-04 para tratar da importante Medida Provisória 936-2020.** Ótima LEITURA.

RUY PEDRO DE MORAES NAZARIAN  
Presidente

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>4</b>
<b>2. PAPEL DO SINDILOJAS-SP</b> .....	<b>5</b>
<b>3. CONTRATOS DE TRABALHO E A GESTÃO DA CRISE COVID-19</b> .....	<b>6</b>
3.1. Qual o OBJETO da MP 927-2020? .....	7
3.2. Como funcionará o TELETRABALHO durante a vigência da medida? .....	8
3.2.1. MODELO de minuta para <i>home office</i> .....	11
3.3. E as providências sobre a ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS? .....	13
3.4. Como ficam as FÉRIAS COLETIVAS? .....	16
3.5. Como as empresas podem aplicar a ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS? .....	18
3.6. Quais as regras do BANCO DE HORAS prevista na MP? .....	19
3.6.1. Modelo de ACORDO DE BANCO DE HORAS .....	21
3.7. E as regras de SEGURANÇA e SAÚDE do trabalho? .....	23
3.8. As empresas poderão SUSPENDER o contrato de trabalho? .....	24
3.9. Existe alternativa para REDUÇÃO da jornada e SUSPENSÃO do contrato? .....	26
3.10. Do que trata o DIFERIMENTO no recolhimento do FGTS? .....	28
3.11. Quais OUTRAS MEDIDAS estão contempladas na MP 927? .....	30
3.12. Como será a ANTECIPAÇÃO do pagamento do ABONO? .....	32
3.13. Das DISPOSIÇÕES FINAIS .....	32
<b>4. PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA</b> .....	<b>33</b>
4.1. Propósitos da nova MP nº 936-2020 .....	33
4.2. Como funcionará o Programa Emergencial? .....	35
4.3. O que acontece se a empresa não comunicar a medida no prazo de 10 dias? .....	36
4.4. Como deverá ser feita a comunicação ao Governo Federal? .....	37
4.5. O Governo Federal garantirá o salário do empregado? .....	38
4.6. Como calcular o percentual do Benefício Emergencial? .....	39
4.7.1. Simulação de CÁLCULO 1 para empregados na primeira faixa? .....	41
4.7.2. Simulação de CÁLCULO 2 para empregados na segunda faixa? .....	44
4.7.3. Simulação de CÁLCULO 3 para empregados na terceira faixa? .....	47
4.7. Quais empregados podem receber o Benefício Emergencial? .....	50
4.8. Quais as regras para REDUÇÃO salarial? .....	52
4.8.1. Modelo de ACORDO INDIVIDUAL DE REDUÇÃO DE SALÁRIO E JORNADA .....	54

4.9. Quais as regras para SUSPENSÃO do contrato de trabalho?.....	55
4.9.1. Modelo de ACORDO INDIVIDUAL DE SUSPENSÃO DO CONTRATO .....	58
4.10. A MP dispensa TRATAMENTO DIFERENCIADO para pequenas empresas? .....	60
4.11. As medidas emergenciais geram GARANTIA PROVISÓRIA de emprego? .....	62
4.12. Como ficam as DEMISSÕES no prazo da GARANTIA PROVISÓRIA? .....	63
4.13. É possível ampliar as regras por meio NEGOCIAÇÕES COLETIVAS? .....	64
4.14. PENALIDADES e outras disposições? .....	68
<b>5. DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA .....</b>	<b>69</b>
5.7. Medida do Governo do Estado de São Paulo? .....	69
5.8. Combate ao COVID-19, como ser parte da solução?.....	71
5.9. Orientações para as empresas .....	71
5.10. Orientações para a SOCIEDADE .....	72
<b>6. CONCLUSÃO E SUGESTÕES DE PROVIDÊNCIAS .....</b>	<b>74</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Diante do cenário caótico estabelecido no Brasil e no mundo, decorrente do novo coronavírus (Covid-19), o SINDILOJAS-SP promoveu estudo objetivando identificar as medidas exequíveis para ao menos abrandar os efeitos dessa realidade no que tange à produtividade, cumprimento dos contratos, focando nas responsabilidades trabalhistas, uma vez que os prejuízos econômicos serão inevitáveis para diversos ou todos os setores da economia.

Em que pese o estágio inicial do contágio em nosso amado País, nos encontramos em estado de calamidade pública, já sendo possível constatar graves efeitos para a sociedade sob vários aspectos.

Essa realidade tem gerado subsequentes atos das autoridades visando não apenas a contenção do contágio, mas também a redução dos efeitos colaterais para a economia.

É neste contexto que desenvolvemos o presente e-Book, CONTRATOS DE TRABALHO, GESTÃO DA CRISE COVID-19, para traduzir as medidas editadas pelas autoridades, sobretudo Governo Federal, subsidiar as empresas do setor de LOJISTAS DE SÃO PAULO representadas, e, em conjunto, mas à distância tanto quanto possível, formatar as melhores soluções para superarmos da melhor maneira esta fase que certamente irá passar. ÓTIMA LEITURA.

## 2. PAPEL DO SINDILOJAS-SP

Primordialmente, é importante esclarecer que o papel do SINDILOJAS-SP encontra alguns limites legais, não podendo, por exemplo, cravar as medidas que devem ou não ser seguidas pela empresa, pois, o fazendo, extrapolaria suas atribuições como associação e sindicato, respectivamente, contrariando a legislação de um modo geral e, ainda, atraindo para si responsabilidade que não lhe cabe, uma vez que as minúcias do pactuado entre a empresa associada e as partes interessadas como colaboradores, fornecedores, sindicato, parceiros e outros compete somente à própria empresa e às pessoas com as quais contrata.

Isto vale para a interpretação de regras legais as quais estão sujeitas a interpretações diversas.

Por oportuno, o SINDILOJAS-SP ressalta que trabalha intensamente para desenvolver serviços de melhor qualidade e eficiência para suas **ASSOCIADOS** como o presente **E-BOOK** jurídico, sempre atentas às questões legais, éticas e de mercado, para não desvirtuar seu papel e responsabilidades.

Logo, este **E-BOOK** externa o ponto de vista do jurídico das entidades subscritoras sobre o assunto, considerando as últimas normas editadas pelo Governo Federal, cabendo à empresa acatar ou não, sob sua exclusiva responsabilidade.

### 3. CONTRATOS DE TRABALHO E A **GESTÃO DA CRISE** COVID-19

Indo direto ao assunto, ante as subseqüentes medidas restritivas editadas pelas autoridades, especialmente Governos Estaduais que a todo momento anunciam alguma providência, e em virtude dos inevitáveis impactos na produtividade das empresas e conseqüentes riscos para manutenção de empregos, o Governo Federal editou em 22 de março, a [Medida Provisória \(MP\) nº 927-2020](#), para tratar sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido por Decreto, em decorrência do coronavírus (COVID-19).

Em 1º de abril o Governo Federal editou nova Medida Provisória para instituir o **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**, que complementa as providências da primeira medida, e sobre as quais trataremos em capítulo específico adiante.

Conforme se verá nas próximas linhas as medidas em questão são semelhantes àquelas cogitadas por esta assessoria em PARECER transmitido para as empresas associadas, e que o SINDILOJAS-SP converteu em negociação coletiva levando a efeito algumas medidas, tudo com o propósito de prover ferramentas para a **GESTÃO DA CRISE** instalada.

Nos termos da Medida Provisória, empregadores em geral, inclusive do segmento representado pelo SINDILOJAS-SP, poderão aplicar as disposições previstas na MP, cujo **principal propósito é a preservação do emprego e da renda**<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 927-2020](#) | Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que **poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e**

Para tanto, uma série de obrigações são flexibilizadas para viabilizar providências mais dinâmicas e adequadas nesse cenário de caos, o que será visto em tópicos para facilitar a assimilação e, também eventuais atualizações pela assessoria jurídica da entidade, que como veremos, poderá ser uma constante.

### 3.1. Qual o **OBJETO** da MP 927-2020?

Conforme sinalizado, a Medida Provisória apresenta alternativas para as empresas diante do quadro de calamidade pública como, por exemplo, a possibilidade de **firmação de acordo individual escrito**<sup>2</sup>, àquele tratado entre empresa e colaborador de forma direta, para regulamentar temas<sup>3</sup> como:

- TELETRABALHO;

---

**da renda** e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo [Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020](#), e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na [Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020](#). Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo [Decreto Legislativo nº 6, de 2020](#), e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no [art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#)

<sup>2</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 927-2020](#) | Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar **acordo individual escrito**, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

<sup>3</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 927-2020](#) | Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas: I - o teletrabalho; II - a antecipação de férias individuais; III - a concessão de férias coletivas; IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; V - o banco de horas; VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

- ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS;
- CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS
- APROVEITAMENTO E A ATENCIPAÇÃO DE FERIADOS
- BANCO DE HORAS;
- FLEXIBILIZAÇÃO DE REGRAS DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO;
- SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO; e,
- DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS.

Oportuno destacar que o Governo se viu obrigado a tal providência considerando o avanço do COVID-19, a ausência de representação sindical em vários setores, e a necessidade de dispensar ao setor produtivo maior segurança jurídica.

Todavia, a MP foi alvo de duras críticas por parte de parlamentares do Congresso Nacional e representantes dos trabalhadores, o que levou à **REVOGAÇÃO**<sup>4</sup> da norma em ponto pertinente à suspensão do contrato de trabalho sobre a qual trataremos em tópico específico.

### 3.2. Como funcionará o **TELETRABALHO** durante a vigência da medida?

Pertinente ao TELETRABALHO (*HOME OFFICE*), nos termos da Medida é facultado ao empregador sua implementação<sup>5</sup> desde que avise o empregado através de

---

<sup>4</sup> [Medida Provisória nº 928-2020](#) | Art. 2º Fica revogado o [art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020](#).

<sup>5</sup> Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, **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 determinar o retorno ao regime de trabalho presencial,

um simples e-mail, por exemplo, com antecedência de 48H00<sup>6</sup>, independentemente da existência de norma coletiva sobre o assunto.

Também em virtude da emergência, a empresa poderá formalizar o contrato em até 30 (trinta)<sup>7</sup> dias a contar de sua implementação, o que não seria permitido em condições normais, devendo arcar com eventuais ônus para essa adaptação.

Ainda sobre o tema, o §4º, viabiliza a concessão de maquinário na forma de comodato para execução do trabalho remoto (*home office*), sem que tais custos impliquem em verbas de natureza salarial.

Por outro lado, havendo a alteração do regime para TELETRABALHO, **o tempo do empregado será considerado à disposição do empregador ainda que a infraestrutura não possa ser viabilizada<sup>8</sup>**, o que impõe prévia e cautelosa

---

**independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.** § 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no [inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.](#)

<sup>6</sup> § 2º A alteração de que trata o **caput** será notificada ao empregado com **antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.**

<sup>7</sup> § 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado **serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.**

<sup>8</sup> § 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância: I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que **não caracterizarão verba de natureza salarial**; ou II - na

análise do empregador quanto a esta opção, de modo a evitar a conversão sem a garantia de que as tarefas poderão ser executadas.

Algumas empresas enfrentam dificuldades com questões aparentemente simples como o acesso à internet, inexistente em alguns casos, ou de tráfego de dados insuficientes para a natureza do serviço, o que imporá às empresas medidas para garantir este acesso.

A MP estabelece também que não será considerado tempo à disposição do empregador, regime de prontidão ou de sobreaviso o uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho<sup>9</sup>.

Em que pese tal disposição consideramos temerário para a empresa deixar de regular esta possibilidade no contrato aditivo ao contrato de trabalho, pois tal hipótese pode ser objeto de futuras contestações no âmbito do Poder Judiciário. O ideal é regrar em aditamento que o uso de sistemas ou mesmo a execução de horas extras só poderão ocorrer mediante prévia e expressa designação da gerência.

---

impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

<sup>9</sup> § 5º **O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.**

A Medida permite o regime de TELETRABALHO inclusive para estagiários e aprendizes<sup>10</sup>.

Como a MP permite a formalização do contrato em até 30 (trinta) dias, às empresas que desejarem se valer destas regras – e acreditamos que serão a grande maioria em virtude das restrições e medidas de quarentena recomendadas - é aconselhável observar o desenvolvimento da experiência e as possibilidades de efetivação antes da formalização do contrato, já que o empregador tem a faculdade de retornar o regime para o modelo presencial, salvo impedimento legal que pode surgir em eventual agravamento da crise.

### 3.2.1. **MODELO** de minuta para *home office*

Para melhor subsidiar as empresas eis a seguir um modelo simples de redação que pode servir de inspiração para os ajustes que as ASSOCIADAS desejem implementar em um aditivo contratual entre empresa e empregado para esta situação de calamidade pública:

#### **TERMO DE ADITAMENTO AO CONTRATO DE TRABALHO**

**[RAZÃO SOCIAL DA EMPRESA]**, com sede na **[indicar o endereço completo incluindo CEP]**, inscrita no CNPJ sob o nº **[indicar]**, neste ato representada por seu representante legal, o Sr. **[NOME COMPLETO]**, portador da Cédula de Identidade RG nº **[indicar]**, e do CPF nº **[indicar]**, e o **[NOME COMPLETO DO EMPREGADO]**, **[nacionalidade]**, **[estado civil]**, **[profissão]**, empregado da **[NOME DA EMPRESA]**, contratado como **[função]**, portador da Cédula de Identidade RG nº **[indicar]**, CPF

---

<sup>10</sup> Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

n.º [indicar], e da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) n.º [indicar] série n.º [indicar],

CONSIDERANDO o cenário de pandemia que assola o planeta, decorrente do novo coronavírus (Covid-19), e os elevados riscos de proliferação no Brasil;

CONSIDERANDO as diversas medidas já implementadas pelos órgãos públicos em suas diferentes esferas, todas com o mesmo propósito, de mitigar os efeitos derivados da propagação do referido vírus, sobretudo os termos da Medida Provisória n.º 927-2020;

CONSIDERANDO a função social das empresas, a imprevisão deste estágio caótico que pegou todos de surpresa, o status de hipossuficiência dos trabalhadores e a necessidade de equilibrar todos estes fatores; e

CONSIDERANDO as regras trabalhistas vigentes e a necessidade de **flexibilização para permitir medidas efetivas** para garantia não apenas do bem estar social e contenção do vírus, mas também a superação das partes envolvidas, empresa e colaborador, em **CARÁTER EXCEPCIONAL**, as PARTES celebram, de comum acordo, o presente **TERMO DE ADITAMENTO AO CONTRATO DE TRABALHO**, que se regerá conforme as condições e itens seguintes:

#### 1. DO TRABALHO REMOTO

1.1. As PARTES pactuam a implementação do TRABALHO REMOTO, em caráter TRANSITORIO, dispensadas maiores formalidades pertinentes.

1.2. Transitariamente, as regras trabalhistas pertinentes serão relativizadas, sendo de corresponsabilidade das partes as medidas de adaptação, com o menor custo, e a **regra de não execução de horas extras**, salvo disposição expressa em contrário.

#### 2. DOS EQUIPAMENTOS EM COMODATO

2.1. Para execução dos serviços remotos a EMPREGADORA cederá ao EMPREGADO, em regime de comodato, os seguintes equipamentos:

2.1.1. [Listar os equipamentos e eventuais sistemas que serão colocados à disposição do EMPREGADO]

#### 3. DAS RESPONSABILIDADES DA EMPRESA

3.1. [Indicar com o que a empresa arcará, além dos equipamentos];

#### 4. DAS RESPONSABILIDADES DO EMPREGADO

4.1. É dever do EMPREGADO exercer suas atividades home office com probidade, ética e transparência;

4.2. Zelar pela manutenção e perfeito estado de conservação dos equipamentos da empresa referidos no item [indicar], ciente de que eventuais danos, inutilização ou extravio, seja derivado de mau uso ou negligência, deverão ser reparados nos limites legais e de suas responsabilidades.

4.3. Nessas hipóteses, é dever do EMPREGADO comunicar o evento à empresa imediatamente após o fato.

4.4. Havendo o rompimento do contrato, em qualquer hipótese, é dever do EMPREGADO restituir à empresa o(s) equipamento(s) listado(s) acima sob pena de reparação.

## 5. DA VIGÊNCIA

5.1. O presente acordo terá vigência de [XX] (X dias) dias, contados a partir de [indicar a data inicial], prorrogável por igual período se o estado de calamidade pública se prolongar.

[Estado], [dia] de [mês por extenso] de [ano numeral completo].

[RAZÃO SOCIAL DA EMPRESA]

[NOME DO EMPREGADO]

[Nome do Representante Legal]

[Função]

[Cargo]

Testemunhas

[NOME DA TESTEMUNHA 1]

[NOME DA TESTEMUNHA 2]

CPF nº [indicar número]

CPF nº [indicar número]

### 3.3. E as providências sobre a ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS?

Sobre o tema ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS ao tempo em que a MP flexibiliza as regras da CLT impõe algumas exigências simples como aviso prévio e escrito com 48H00, o que um simples e-mail resolve, período mínimo 5 (cinco) dias para gozo das férias, além da **priorização das pessoas pertencentes aos grupos de risco do coronavírus (COVID-19)**<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Art. 6º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, **quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.** § 1º As férias: I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido. § 2º Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

As férias poderão ser concedidas ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido, e as partes poderão negociar eventual antecipação de períodos futuros de férias mediante acordo individual escrito, medida que vemos como aliada a possibilidade de férias antecipadas para os empregados que não percorreram o período aquisitivo, como forma de se evitar longos períodos sem a licença após esta aplicação excepcional.

Pela MP a empresa poderá interromper as férias ou licenças não remuneradas de empregados ligados à área da saúde ou atividades essenciais<sup>12</sup>.

Outra flexibilidade em relação às férias se refere ao pagamento do adicional de 1/3 de férias, o que poderá ser feito **após sua concessão, desde que pago na data em que é devida a gratificação natalina<sup>13</sup>, ou seja, até 20 de dezembro<sup>14</sup>.**

---

§ 3º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (**COVID-19**) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV.

<sup>12</sup> Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.

<sup>13</sup> Art. 8º Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, 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 prevista no [art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965](#).

<sup>14</sup> Lei nº 4.749-1965 | Art. 1º - A gratificação salarial instituída pela [Lei número 4.090, de 13 de julho de 1962](#), **será paga pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano**, compensada a importância que, a título de adiantamento, o empregado houver recebido na forma do artigo seguinte.

Outro 1/3 que se cogita quando o assunto é férias se refere à possibilidade de conversão de 10 (dez) dias em espécie, quando o empregado abre mão de parte de suas férias para receber o valor correspondente. Para essas situações a MP sinaliza que compete ao empregador concordar ou não com a conversão do terço das férias em abono pecuniário<sup>15</sup>.

A prorrogação do pagamento do primeiro terço das férias citado acima entendemos que se trata de uma flexibilização bastante singela, e talvez ineficaz para grande parte das empresas se o propósito é evitar demissões, primeiro porque a maior parte das empresas não estava e não está preparada para esse cenário nem para concessão de férias repentinas, segundo porque o valor em questão é módico, e finalmente porque o tempo é exíguo.

Evidentemente, é preciso equilibrar o estado de calamidade e o status de hipossuficiência do trabalhador, porém, as medidas devem ser arquitetadas de modo que a empresa seja capaz de subsistir à crise provocada pelo COVID-19 sob pena de inexistir empresa para o retorno do empregado.

O artigo subsequente apresenta outra medida nem tanto flexível, em relação ao momento do pagamento da remuneração das férias concedidas, **permitindo que a empresa o faça até o quinto dia útil do mês subsequente ao da concessão**

---

<sup>15</sup> Parágrafo único. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o **caput**.

**das férias**<sup>16</sup>. A paralização das atividades não essenciais – sobre as quais trataremos em outra circular – e as incertezas sobre o tempo mostram que a empresa não terá fontes de receitas para enfrentamento da crise, apenas desembolsos, o que tende a tornar tal providência absolutamente ineficaz.

Eis que fundamental ressaltar que a aplicação das medidas previstas na MP nº 927-2020 seguidas da dispensa do empregado **as regras excepcionais deixam de valer**, devendo a empresa pagar os direitos rescisórios do empregado na forma e nos prazos da lei<sup>17</sup>.

#### 3.4. Como ficam as **FÉRIAS COLETIVAS**?

Sobre as FÉRIAS COLETIVAS, a Medida prevê que a empresa poderá concedê-la mediante prévio aviso de 48H00, o que entendemos também deve ser por escrito,

---

<sup>16</sup> Art. 9º O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º poderá ser efetuado **até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias**, não aplicável o disposto no [art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

<sup>17</sup> Art. 10. Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

sem, no entanto, ter de se submeter a limites mínimo<sup>18</sup> ou máximo<sup>19</sup> de duração das referidas férias<sup>20</sup>, ou a comunicações prévias a órgãos locais ou sindicatos<sup>21</sup>.

Das regras em questão pode-se depreender, em tese, que as empresas poderiam conceder férias coletivas pelo período de 3 (três) meses, por exemplo, o que consideramos elevado risco jurídico, portanto, não sendo recomendável, em vista do conjunto de regras da CLT e os claros ônus derivados de tal hipótese.

**O limite de férias coletivas sob uma perspectiva prudente a nosso ver, e que poderia ser compensada com as férias individuais é de 30 (trinta) dias. Período maior implicará em sérios ônus para a empresa que terá de pagar o terço adicional sobre todo o tempo das férias coletivas<sup>22</sup>.**

---

<sup>18</sup> CLT | Art. 139 - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa. § 1º - As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que **nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos**.

<sup>19</sup> CLT | Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I - **30 (trinta) dias corridos**, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

<sup>20</sup> Art. 11. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na [Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

<sup>21</sup> Art. 12. Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, de que trata o [art. 139 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

<sup>22</sup> Constituição Federal | Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) **XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;**

Outro ponto que merece destaque é que as comunicações aos órgãos competentes e sindicatos, por exemplo, não foram excluídas, mas apenas o seu atendimento prévio. Ainda assim, a comunicação póstuma não faz sentido para esta assessoria uma vez que as empresas estão sujeitas a fiscalização e a reclamos do empregado.

Logo, sobre este aspecto, é importante que a empresa documente e archive tais providências para eventuais esclarecimentos, apresentação perante os órgãos competentes.

Ademais, na hipótese de férias mais longas em que o empregado ficaria devendo horas para a empresa existe também riscos de prejuízos conforme veremos mais adiante.

### 3.5. Como as empresas podem aplicar a **ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS**?

Pertinente ao tema APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS, a Medida Provisória indica que as empresas poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos de qualquer esfera, federal, estadual, distrital ou municipal, devendo notificar por escrito o empregado, com antecedência de 48H00, indicando expressamente os feriados em questão<sup>23</sup>, ou seja, quais os feriados previstos ao

---

<sup>23</sup> Art. 13. 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, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

longo do ano de 2020 e que serão desfrutados pelo empregado à partir das próximas 48H00 ou tempo maior.

Esta medida poderá compor o sistema de banco de horas<sup>24</sup>, devendo o empregador se ater especialmente aos feriados religiosos, que também podem entrar no mesmo sistema, desde que para estes seja firmado acordo individual escrito<sup>25</sup>.

Perceba que à exceção dos feriados religiosos as formalidades para aproveitamento e antecipação dos demais feriados estão dispensadas, sendo recomendável, entretanto, que as empresas se organizem adequadamente para que a gestão desse mecanismo não gere contratempos futuros.

### 3.6. Quais as regras do **BANCO DE HORAS** prevista na MP?

A respeito do tema BANCO DE HORAS, pela Medida está autorizada a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada **mediante acordo coletivo ou individual formal**, para compensação no **prazo de até dezoito meses contados da data de encerramento do estado de calamidade pública**<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> § 1º Os feriados a que se refere o **caput** poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

<sup>25</sup> § 2º O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

<sup>26</sup> Art. 14. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, 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**

São, portanto, UM ANO E MEIO para compensação das horas negativas que o empregado acumularia em quarentena. Bastante tempo sem a menor dúvida.

Se por um lado a possibilidade de conversão das horas negativas de trabalho - àquelas devidas pelo empregado -, podem representar uma vantagem para a empresa que não teria de pagar a hora extraordinária se a jornada se estender além do normal após o estado de calamidade pública, no limite de 2H00 por dia, por outro, as incertezas sobre o futuro pós COVID-19, o longo período que será necessário para essa compensação e até a possibilidade de negativa do empregado no seu cumprimento enseja elevado risco.

Veja que a Medida não soluciona a hipótese de negativa do empregado no cumprimento dessas horas pelas quais terá recebido sem a contrapartida que é o seu trabalho, nem o fato de que a lei limita a possibilidade de desconto da remuneração devida em caso de demissão<sup>27</sup>.

Logo, a implementação desmedida do BANCO DE HORAS pode representar prejuízo para a empresa.

---

**até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.** § 1º 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. § 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

<sup>27</sup> CLT | Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. (...) **§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.**

### 3.6.1. Modelo de ACORDO DE BANCO DE HORAS

#### ACORDO DE BANCO DE HORAS E DIAS PONTES

[**RAZÃO SOCIAL DA EMPRESA**], com sede na [indicar o endereço completo incluindo CEP], inscrita no CNPJ sob o nº [indicar], neste ato representada por seu representante legal, o Sr. [**NOME COMPLETO**], portador da Cédula de Identidade RG nº [indicar], e do CPF nº [indicar], e o [**NOME COMPLETO DO EMPREGADO**], [nacionalidade], [estado civil], [profissão], empregado da [**NOME DA EMPRESA**], contratado como [função], portador da Cédula de Identidade RG nº [indicar], CPF nº [indicar], e da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) n.º [indicar] série n.º [indicar],

CONSIDERANDO o cenário de pandemia que assola o planeta, decorrente do novo coronavírus (Covid-19), e os elevados riscos de proliferação no Brasil;

CONSIDERANDO as diversas medidas já implementadas pelos órgãos públicos em suas diferentes esferas, todas com o mesmo propósito, de mitigar os efeitos derivados da propagação do referido vírus, especialmente os termos da Medida Provisória nº 927-2020;

CONSIDERANDO a função social das empresas, a imprevisão deste estágio caótico que pegou todos de surpresa, o status de hipossuficiência dos trabalhadores e a necessidade de equilibrar todos estes fatores; e

CONSIDERANDO as regras trabalhistas vigentes e a necessidade de **flexibilização para permitir medidas efetivas** para garantia não apenas do bem estar social e contenção do vírus, mas também a superação das partes envolvidas, empresa e colaborador, em **CARÁTER EXCEPCIONAL**, as PARTES celebram, de comum acordo, o presente **ACORDO DE BANCO DE HORAS**, que se regerá conforme as condições e itens seguintes:

#### 5. DO BANCO DE HORAS

1.1. As PARTES pactuam que será formado um “banco de horas” de conformidade com o § 5º, do artigo 59, da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, com as regras da Medida Provisória acima.

1.2. A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

1.2.1. Pelo presente instrumento, o saldo de horas negativas poderá acumular objetivando a compensação posterior, mediante horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro de **18 (dezoito) dezoito meses**, contados a partir do encerramento do estado de calamidade pública.

1.2.2. Se a compensação das horas negativas não for realizada pelo empregado sem justo motivo, dentro do prazo limite fixado no item 1.2.1, o empregador fica autorizado a descontar o saldo remanescente na folha de pagamento do mês subsequente ao da apuração final

1.2.3. Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro de 18 (dezoito) meses, contados a partir do término do estado de calamidade pública;

1.2.4. As horas extras trabalhadas poderão ser compensadas com saldo negativo decorrente de atrasos, faltas injustificadas ou dias-pontes quando houver suspensão do expediente em emendas de feriados;

1.2.5. As horas extras trabalhadas e eventualmente não compensadas no prazo tratado neste contrato serão apuradas no prazo acima previsto e pagas no mês subsequente, com incidência do adicional legal de 50% sobre o valor da hora normal;

1.2.6. As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do artigo 413 da CLT;

1.2.7. Para o controle das horas extras e respectivas compensações a empresa fica obrigada a fornecer aos empregados, sempre que por estes solicitado, os comprovantes individualizados onde conste o montante das horas extras laboradas no mês, além do saldo eventualmente existente para compensação e o prazo limite para tal; e,

1.2.8. Na rescisão contratual, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas além do limite legal.

## 2. DA VIGÊNCIA

2.1. O presente acordo terá vigência de 90 (noventa) dias, contados a partir de [indicar a data inicial], prorrogável por igual período se o estado de calamidade pública se prolongar.

[Estado], [dia] de [mês por extenso] de [ano numeral completo].

[RAZÃO SOCIAL DA EMPRESA]

[NOME DO EMPREGADO]

[Nome do Representante Legal]

[Função]

[Cargo]

Testemunhas

[NOME DA TESTEMUNHA 1]

[NOME DA TESTEMUNHA 2]

CPF nº [indicar número]

CPF nº [indicar número]

### 3.7. E as regras de **SEGURANÇA** e **SAÚDE** do trabalho?

Além dos pontos vistos até aqui a Medida prevê capítulo para tratar da **SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**, afastando a obrigatoriedade de realização imediata dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, por exemplo, mas excetuando os exames de demissão<sup>28</sup>, por razões óbvias.

A Medida Provisória visa a preservação de empregos, razão pelas quais posterga para até 60 (sessenta)<sup>29</sup> dias após o fim do estado de calamidade pública a realização dos exames acima, **salvo riscos à saúde do empregado, o que deverá ser indicado pelo médico do trabalho, o que pode ser um contratempo na prática, sobretudo para empresas de menor porte devido as restrições de atividades ou mesmo em razão da paralisação espontânea de consultórios já que as pessoas estão se mantendo em quarentena.**

---

<sup>28</sup> Art. 15. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, **exceto dos exames demissionais.**

<sup>29</sup> § 1º Os exames a que se refere **caput** serão realizados no **prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.** § 2º Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa **risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.**

Sobre o exame demissional, **existe uma hipótese de dispensa, caso o empregado tenha se submetido a exame médico ocupacional dentro do período de 180 (cento e oitenta) dias que anteceder a demissão**<sup>30</sup>.

Outra regra ajustada se deve aos treinamentos previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, que poderão ser suspensos, realizados em até 90 (noventa) dias após o fim do decreto de calamidade pública, e na modalidade de ensino à distância, sem prejuízo da curadoria da empresa quanto ao seu conteúdo para garantir sua finalidade<sup>31</sup>.

A MP permite também a manutenção das comissões internas de prevenção de acidentes, e a consequente suspensão dos processos eleitorais até o final do decreto de calamidade pública<sup>32</sup>.

### 3.8. As empresas poderão **SUSPENDER** o contrato de trabalho?

---

<sup>30</sup> § 3º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

<sup>31</sup> Art. 16. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica **suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais** dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. § 1º Os treinamentos de que trata o **caput** serão realizados no **prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública**. § 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, os treinamentos de que trata o **caput poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos**, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

<sup>32</sup> Art. 17. As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

Eis aí um tema que gerou grande controvérsia. A MP tratou no capítulo sobre o DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO que durante o estado de calamidade pública o contrato de trabalho poderia ser suspenso por até 4 (quatro) meses.

Nesta hipótese o empregado teria de participar de curso ou programa de qualificação profissional à distância (EAD) oferecido pela empresa, com duração equivalente à suspensão do contrato<sup>33</sup>.

Nos termos da MP nº 927-2020 a aplicação desta regra poderia ser feita de forma direta, por contrato entre empresa e empregado, cabendo a empresa promover o apontamento na CTPS do empregado, e ficando a seu critério a concessão de ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial no período<sup>34</sup>.

As regras previam, ainda, que a não realização do curso OU a execução de serviços invalidariam a suspensão e obrigariam a empresa a aplicar as regras do

---

<sup>33</sup> Art. 18. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, **o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual.**

<sup>34</sup> § 1º A suspensão de que trata o **caput**: I - não dependerá de acordo ou convenção coletiva; II - poderá ser acordada individualmente com o empregado ou o grupo de empregados; e III - será registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica. § 2º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do disposto no **caput**, com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual. § 3º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho.

contrato de trabalho ativo na íntegra, sem prejuízo das penalidades cabíveis, mesmo que previstas em acordos ou convenções coletivas de trabalho<sup>35</sup>.

No mais, a MP especificou que não haveria concessão de bolsa-qualificação para esses casos<sup>36</sup>, o que também foi duramente criticado, especialmente pela ausência de contrapartidas para o empregado.

Este cenário levou a reconsideração do Governo através da [Medida Provisória \(MP\) nº 928-2020](#), que dentre outras providências **REVOGOU**<sup>37</sup> na íntegra as disposições do artigo 18 da MP nº 927-2020 sobre a suspensão do contrato de trabalho e qualificação profissional.

Assim, não valem as regras vistas neste item, no entanto, através da nova Medida Provisória nº 936-2020 foram editadas novas regras sobre o assunto e que tratamos em capítulo exclusivo.

### 3.9. Existe alternativa para **REDUÇÃO** da jornada e **SUSPENSÃO** do contrato?

---

<sup>35</sup> § 4º Nas hipóteses de, durante a suspensão do contrato, o curso ou programa de qualificação profissional não ser ministrado ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, a suspensão ficará descaracterizada e sujeitará o empregador: I - ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período; II - às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e III - às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva.

<sup>36</sup> § 5º Não haverá concessão de bolsa-qualificação no âmbito da suspensão de contrato de trabalho para qualificação do trabalhador de que trata este artigo e o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

<sup>37</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 928-2020](#) | Art. 2º Fica revogado o art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.

A despeito da medida frustrada do Governo visto no item anterior, e posteriormente tratada na MP nº 936-2020, considerando a força maior **entendemos que por instrumento coletivo** se poderia firmar regras diretas para permitir a redução de até 50% (cinquenta por cento) do salário e igual percentual da jornada para que a empresa mantenha o emprego e a produtividade se for o caso, ainda que em menor escala, e o empregado uma fonte de renda, ainda que reduzida, sendo certo que se trata de medida transitória.

Esta é uma medida bastante extrema, portanto, é recomendável que seja aplicada em último caso, inclusive porque em breve o próprio Governo poderá apresentar nova regra a respeito mediante nova alteração da Medida Provisória.

Por outro lado, **a legislação já permite<sup>38</sup> reduzir 25% (vinte e cinco por cento) do salário sem reduzir a carga horária**, neste caso observando os ditames da Lei.

Também consideramos medida extrema, mas que deve ser implementada se for para garantir empregos e a sobrevivência da empresa.

Tratando da SUSPENSÃO do contrato de trabalho, outra medida radical, o ideal é que fosse implementada por meio de instrumento coletivo com a participação sindical.

---

<sup>38</sup> CLT | Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região. Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

Logo, é preciso avaliar com rigorosa cautela a implementação de CONVENÇÃO com os empregados caso a continuidade do negócio, da empresa, esteja ameaçada.

Para esta hipótese, caberia ao sindicato tentar negociar condições equânimes caso a empresa se veja sem alternativas, a fixação de contrapartidas para os empregados, como garantia provisória do emprego, de maneira que todos ganham. Em **NOTA DE RODAPÉ**<sup>39</sup>, apresentamos exemplo que sugerimos em normas coletivas.

Vale registrar que a representação dos empregados que interage com o SINDILOJAS-SP já se mostra bastante resistente a essa possibilidade.

### 3.10. Do que trata o **DIFERIMENTO** no recolhimento do FGTS?

Sobre o assunto a MP nº 927-2020 **suspendeu** a exigibilidade do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS por 3 (três) meses, tratando das competências dos meses de março, abril e maio do ano corrente, facultando ao empregador deixar de promover estes depósitos independentemente do

---

<sup>39</sup> **Nota:** Esta é uma redação que desenvolvemos para aplicar em norma coletiva e que acreditamos poderia ser aplicada em situação de emergência em acordo com os trabalhadores: **DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO** | 1.1. Em caráter excepcional como impedimento no funcionamento da empresa por decretos governamentais, poderão as partes, empresa e empregado, ajustar a suspensão do contrato de trabalho pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, hipótese em que os haveres previdenciários deverão ser mantidos. 1.2. Esta medida extrema depende de expressa anuência do empregado e comunicação aos sindicatos convenientes e objetiva evitar a extinção do contrato de trabalho. 1.3. Os empregados que tiverem seus contratos de trabalho suspensos terão direitos a garantia provisória de empregado de 6 (seis) meses após o fim da suspensão, salvo pedido de demissão, extinção do contrato de trabalho por mútuo consentimento, na forma da Lei, ou demissão por justa causa, hipóteses em que a garantia provisória não será válida.

número de empregados, do regime de tributação, natureza jurídica, ramo de atividades e da prévia adesão<sup>40</sup>.

As obrigações suspensas poderão ser pagas de forma parcelada e sem encargos, desde que em até 6 (seis) meses e contanto que a empresa declare as informações até 20 de junho, observada a lei, hipótese em que a declaração constituirá confissão<sup>41</sup>.

Mais uma vez a rescisão invalida as regras de flexibilização, devendo a empresa estar atenta e este detalhe<sup>42</sup>.

---

<sup>40</sup> Art. 19. 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. Parágrafo único. Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista no **caput** independentemente: I - do número de empregados; II - do regime de tributação; III - da natureza jurídica; IV - do ramo de atividade econômica; e V - da adesão prévia.

<sup>41</sup> Art. 20. O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#). § 1º O pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas no **caput será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020**, observado o disposto no [caput do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990](#). § 2º Para usufruir da prerrogativa prevista no **caput**, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no [inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999](#), observado que: I - as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e II - os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990](#).

<sup>42</sup> Art. 21. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista no art. 19 ficará resolvida e o empregador ficará obrigado: I - ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990](#), caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização; e II - ao depósito dos valores previstos no [art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990](#). **Parágrafo único.** Na hipótese prevista no **caput**, as eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

Neste capítulo outras medidas são adotadas como a possibilidade de incidência de encargos quando a empresa incorrer em mora nas parcelas, suspensão da contagem do prazo prescricional dos débitos relativos ao FGTS, bloqueio do certificado de regularidade do FGTS, dentre outras<sup>43</sup>.

### 3.11. Quais **OUTRAS MEDIDAS** estão contempladas na MP 927?

A Medida Provisória sob análise permite que durante o estado de calamidade pública os estabelecimentos de saúde podem firmar acordos individuais de trabalho, escrito, ainda que se trate de atividade insalubre ou com jornadas de 12H00<sup>44</sup>, sendo permitida a compensação de horas para esses profissionais<sup>45</sup>, nos moldes já vistos.

---

<sup>43</sup> Art. 22. As parcelas de que trata o art. 20, caso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990](#). Art. 23. Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória. Art. 24. O inadimplemento das parcelas previstas no § 1º do art. 20 ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS. Art. 25. Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Medida Provisória serão prorrogados por noventa dias. Parágrafo único. 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.

<sup>44</sup> Art. 26. Durante o de estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, é permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso: I - prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no [art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#); e II - adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no [art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

<sup>45</sup> Art. 27. As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas nos incisos I e II do **caput** do art. 26 poderão ser compensadas, no prazo de dezoito meses,

A Medida também suspende prazos processuais<sup>46</sup>, exclui expressamente a hipótese de contaminação pelo COVID-19 como ocupacional<sup>47</sup>, e trata da vigência dos acordos ou convenções coletivas de trabalho vencidos ou vincendos, que poderão ser prorrogados a critério do empregador<sup>48</sup>.

Por fim, a MP prevê uma conduta mais orientadora<sup>49</sup> da fiscalização e expressa que as regras do TELETRABALHO não se confundem com teleatendimento e *telemarketing*<sup>50</sup>.

---

contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

<sup>46</sup> Art. 28. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficam suspensos.

<sup>47</sup> Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (**covid-19**) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação donexo causal.

<sup>48</sup> Art. 30. Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.

<sup>49</sup> Art. 31. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades: I - falta de registro de empregado, a partir de denúncias; II - situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação; III - 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 IV - trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil. Art. 32. O disposto nesta Medida Provisória aplica-se: I - às relações de trabalho regidas: a) pela [Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974](#), e b) pela [Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973](#); e II - no que couber, às relações regidas pela [Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015](#), tais como jornada, banco de horas e férias.

<sup>50</sup> Art. 33. Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento

### 3.12. Como será a **ANTECIPAÇÃO** do pagamento do **ABONO**?

A respeito, a Medida fixa regras quanto ao ABONO ANUAL considerando trágico cenário de fechada de mais negócios, ponto que não nos estenderemos neste momento<sup>51</sup>.

### 3.13. Das DISPOSIÇÕES FINAIS

Ao final, a Medida Provisória (MP) nº 927-2020 trata de aspectos pertinentes à validade da MP que prepondera sobre os acordos ou convenções coletivas<sup>52</sup>, dentre outras regras.

---

e **telemarketing**, dispostas na [Seção II do Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452](#)

<sup>51</sup> Art. 34. No ano de 2020, o pagamento do abono anual de que trata o [art. 40 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#), ao beneficiário da previdência social que, durante este ano, tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em duas parcelas, excepcionalmente, da seguinte forma: I - a primeira parcela corresponderá a cinquenta por cento do valor do benefício devido no mês de abril e será paga juntamente com os benefícios dessa competência; e II - a segunda parcela corresponderá à diferença entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada e será paga juntamente com os benefícios da competência maio. Art. 35. Na hipótese de cessação programada do benefício prevista antes de 31 de dezembro de 2020, será pago o valor proporcional do abono anual ao beneficiário. Parágrafo único. Sempre que ocorrer a cessação do benefício antes da data programada, para os benefícios temporários, ou antes de 31 de dezembro de 2020, para os benefícios permanentes, deverá ser providenciado o encontro de contas entre o valor pago ao beneficiário e o efetivamente devido.

<sup>52</sup> Art. 36. Consideram-se convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto nesta Medida Provisória, tomadas no período dos trinta dias anteriores à data de entrada em vigor desta Medida Provisória. Art. 37. A [Lei nº 8.212, de 1991](#), passa a vigorar com as seguintes alterações: "Art. 47. (...) [§ 5º](#) O prazo de validade da certidão expedida conjuntamente pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional do Ministério da Economia, referente aos tributos federais e à dívida ativa da União por elas administrados, será de até cento e oitenta dias, contado data de emissão da certidão, prorrogável, excepcionalmente, em caso de calamidade pública, pelo prazo determinado em ato conjunto dos referidos órgãos. (...) Art. 38. A [Lei nº 13.979, de 2020](#), passa a vigorar com as seguintes alterações: [§ 6º](#) Ato conjunto dos Ministros de Estado da Saúde, da Justiça e Segurança Pública e da Infraestrutura disporá sobre a medida prevista no inciso VI do caput. [§ 6º-](#)

#### 4. PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Em 1º de abril foi publicada nova medida do Governo Federal, a [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#), que regula **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda** com o propósito de abrandar os efeitos do estado de calamidade pública atual no Brasil.

Conforme será visto nos próximos itens a referida norma mantém as regras previstas na Medida Provisória nº 927-2020, com importante ressalva quanto a necessidade de atenção com as normas regulamentadoras pertinentes à saúde e segurança do trabalho.

Outro efeito importante considerado pelo **SINDILOJAS-SP** se refere à necessidade de adequação do Termo de Aditamento promovido de maneira a simplificar a **GESTÃO DA CRISE** pelas empresas, ampliar as alternativas possíveis para maior aderência de acordo com a realidade de cada negócio, e, simultaneamente, reforçar a segurança jurídica.

##### 4.1. Propósitos da nova MP nº 936-2020

Em resumo, a nova Medida Provisória recém editada pelo Governo Federal apresenta<sup>53</sup> **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**

---

[A](#) O ato conjunto a que se refere o § 6º poderá estabelecer delegação de competência para a resolução dos casos nele omissos.

<sup>53</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 1º Esta Medida Provisória institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância

para oferecer às empresas medidas trabalhistas adicionais para lidarem com a atual crise provocada pelo coronavírus (COVID-19).

Como sugere o nome o Programa tem como metas<sup>54</sup> a preservação de empregos, da renda, a garantia de continuidade das atividades de empregos e das empresas, e, nesse sentido, o abrandamento dos efeitos da crise já mencionada.

Para tanto, o Governo Federal subsidiará<sup>55</sup> recursos financeiros para garantir renda ao trabalhador de acordo com as modalidades previstas – o que será visto oportunamente -, permitindo que as empresas da iniciativa privada reduzam jornadas, salários, ou suspendam contratos de trabalho mediante algumas contrapartidas que também são objeto deste estudo.

Vale destacar que as medidas deste Programa não<sup>56</sup> são aplicáveis por órgãos da administração pública, empresas públicas, sociedades de economia mista, nem por suas subsidiárias.

---

internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) de que trata a [Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020](#).

<sup>54</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º e com os seguintes objetivos: I - preservar o emprego e a renda; II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

<sup>55</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

<sup>56</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 3º (...) Parágrafo único. O disposto no **caput** não se aplica, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

Logo, considerando as premissas do Programa cujas normas<sup>57</sup> complementares serão editadas pelo Ministério da Economia, podemos concluir que são alcançáveis por quaisquer empresas, mesmo àquelas que promovem atividades essenciais, e também por organizações sem fins lucrativos, como associações e sindicatos por serem empregadoras e por também terem sofrido os impactos da crise.

A respeito das atividades essenciais, a permissão para funcionamento não implica, necessariamente, na garantia de fluxo de caixa para subsistir à crise e garantir empregos uma vez que destinatários desses serviços em diferentes segmentos têm rompido contratos, pleiteado prorrogações de pagamentos, dentre outras providências emergências por insuficiência de recursos.

#### 4.2. Como funcionará o Programa Emergencial?

De início, é importante esclarecer que o Benefício Emergencial permitirá às empresas a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, e, também a suspensão temporária do contrato de trabalho<sup>58</sup>.

---

<sup>57</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 4º Compete ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e editar normas complementares necessárias à sua execução.

<sup>58</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 5º Fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses: I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

Para preservar alguma renda ao empregado e, ao mesmo tempo, evitar a quebra da empresa durante a crise, a União (Governo Federal) custeará<sup>59</sup> uma parte do pagamento do empregado.

Para tanto, será **fundamental que a empresa informe ao Ministério da Economia no prazo de 10 (dez) dias**, contado da data da aplicação da medida escolhida, a redução da jornada e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, para garantir que o empregado receba a cota do Governo no prazo de 30 (trinta) dias<sup>60</sup>.

#### 4.3. O que acontece se a empresa não comunicar a medida no prazo de 10 dias?

Vimos no item anterior que é dever da empresa comunicar a redução de salário e jornada ou a suspensão de contratos de trabalho dentro do prazo de 10 (dez) dias contados da sua aplicação.

---

<sup>59</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 5º (...) § 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União.

<sup>60</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 5º (...) § 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido **a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho**, observadas as seguintes disposições: I - o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no **prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo**; II - **a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I**; e III - o Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Caso a empresa não o faça nesse prazo deverá arcar com o salário integral do trabalhador, e com todos os reflexos trabalhistas até a efetiva comunicação formal ao Ministério da Economia<sup>61</sup>.

#### 4.4. Como deverá ser feita a comunicação ao Governo Federal?

A Medida Provisória nº 936-2020 prevê que caberá ao Ministério da Economia definir as regras<sup>62</sup> de transmissão das informações a que o empregador está obrigado. Também caberá ao Ministério promover os pagamentos aos empregados.

Até o fechamento desta edição o Ministério da Economia não publicou qualquer norma para regulamentar a Medida Provisória. Portanto, se você já está colocando em prática as possibilidades da MP, lembre-se que deverá comunicá-las ao empregado com 2 (dois) dias de antecedência, e que terá 10 (dez) dias para

---

<sup>61</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 5º (...) § 3º Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo previsto no inciso I do § 2º: I - **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**; II - a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e III - a primeira parcela, observado o disposto no inciso II, será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada.

<sup>62</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 5º (...) § 4º Ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de: I - transmissão das informações e comunicações pelo empregador; e II - concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. § 5º O recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na [Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990](#), no momento de eventual dispensa. § 6º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia.

reporta-las ao Ministério da Economia, ou seja, após os 2 (dois) dias mencionados.

Ademais, é importante consciência de que eventuais valores pagos além do devido serão inscritos na dívida ativa<sup>63</sup>, por isso é essencial promover os cálculos adequadamente, pois nesta fase de concessão do Benefício Emergencial não haverá rigorosa análise, o que tende a acontecer posteriormente ao período do Programa.

#### 4.5. O Governo Federal garantirá o salário do empregado?

Não exatamente.

Ao longo deste e-Book veremos exatamente como funcionará o Programa Emergencial pelo qual o Governo Federal garantirá renda proporcional aos empregados, permitindo que este mantenha necessidades básicas e, ao mesmo tempo, que as empresas diminuam os impactos da crise sobre a folha de pagamento.

A base de cálculo dessa ajuda, portanto, será o valor mensal do seguro-desemprego<sup>64</sup> a que o empregado teria direito, considerando-se a medida

---

<sup>63</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 5º (...) § 7º Serão inscritos em dívida ativa da União os créditos constituídos em decorrência de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago indevidamente ou além do devido, hipótese em que se aplica o disposto na [Lei nº 6.830, de 22 de setembro de 1980](#), para a execução judicial.

<sup>64</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 6º 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: I - 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 II - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal: a) equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no **caput** do art.

aplicada pelo empregador, se redução de jornada e de salários e os percentuais definidos, ou a suspensão do contrato de trabalho.

Para exemplificar, se o empregador reduzir a jornada e o salário do empregado em 25% (vinte e cinco por cento), este mesmo percentual será a base de cálculo do seguro-desemprego. Caso o empregador aplique a suspensão do contrato de trabalho, a ajuda do Governo será de 100% (cem por cento) do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

Importante ressaltar que a MP estabelece tratamento diferenciado para as empresas de menor porte, sobre o qual falaremos mais adiante.

Um outro aspecto que é preciso compreender com bastante clareza se deve à fórmula do cálculo para acesso ao Benefício Emergencial, razão pela qual dedicamos item exclusivo para esse cálculo, a seguir.

#### 4.6. Como calcular o percentual do Benefício Emergencial?

Eis aí uma questão importante para a análise do empresário quanto à medida que elegerá para enfrentar esta crise, especialmente porque este ponto esconde controvérsia percebida pelas interpretações que têm vindo à tona, externadas inclusive por operadores do direito na área trabalhista.

Antes de apresentarmos nosso entendimento e simulações de cálculo, é preciso compreender que as regras aprovadas pela Medida Provisória nº 936-2020

---

8º; ou b) equivalente a setenta por cento do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 5º do art. 8º.

aplicam a Lei do Seguro Desemprego<sup>65</sup> apenas como referência para viabilizar o acesso ao Benefício Emergencial, anulando uma série de requisitos lá estabelecidos em situação normal, e considera amenizar impactos da redução salarial, e não destinar aos empregados vantagens decorrentes da medida.

Basta observar que estamos considerando a Lei do Seguro Desemprego para trabalhadores que terão seus contratos preservados pela MP, além do fato de que a MP acima afasta<sup>66</sup> requisitos como período aquisitivo, tempo de emprego e número de salários.

No mesmo sentido, a MP não considera o sistema de parcelamento da Lei do Seguro Desemprego, mas prazos próprios para as medidas emergenciais.

Outro aspecto que merece registro é que em que pese a desoneração sobre o salário reduzido este continua tendo tal natureza, de contra prestação pelo trabalho, ainda que reduzida, e, o mais importante, os pagamentos além do devido serão inscritos em dívida<sup>67</sup> ativa da União.

---

<sup>65</sup> [Lei nº 7.998-1990](#) | Regula o Programa do Seguro Desemprego.

<sup>66</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 6º 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: (...) **§ 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente do: I - cumprimento de qualquer período aquisitivo; II - tempo de vínculo empregatício; e III - número de salários recebidos.**

<sup>67</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 5º (...) § 7º Serão inscritos em dívida ativa da União os créditos constituídos em decorrência de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago indevidamente ou além do devido, hipótese em que se aplica o disposto na [Lei nº 6.830, de 22 de setembro de 1980](#), para a execução judicial.

Caminhando para a estruturação do cálculo, lembramos mais uma vez que a base de cálculo – a referência - é a tabela do Seguro Desemprego, e o percentual<sup>68</sup> para a identificação do valor que o empregado receberá será o mesmo da redução de seu salário e jornada, que poderá ser de 25%, 50% ou 70%.

Sobre o assunto, saliente-se que **a MP aponta para direitos que o empregado teria direito na hipótese de redução**, ou seja, o valor reduzido, e não o salário integral do empregado antes da subtração.

Para SIMULAÇÃO dos cálculos que apresentaremos como forma de ilustração adiante, eis a seguir a TABELA atualizada do Seguro Desemprego<sup>69</sup>.

FAIXAS DE SALÁRIO MÉDIO	VALOR DA PARCELA
Até R\$ 1.608,85	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%)
De R\$ 1.608,86 até R\$ 2.681,69	O que exceder a 1.608,85 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a 1.287,08.
Acima de R\$ 2.681,69	O valor da parcela será de R\$ 1.823,60 invariavelmente.

#### 4.7.1. Simulação de **CÁLCULO 1** para empregados na primeira faixa?

Considerando a tabela vista no item anterior, o primeiro cálculo simulado pelo **SINDILOJAS SP** leva em conta os empregados enquadráveis na primeira faixa da tabela vista no item anterior.

<sup>68</sup> Medida Provisória (MP) nº 936-2020 | Art. 6º 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: I - **na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução;**

<sup>69</sup> Nota: Tabela extraída de link do portal <https://segurodesemprego2020.com.br/reajuste-seguro-desemprego-2020/>, acessado em 05-04-2020.

Conforme veremos **o percentual de redução somado à cota que será paga pela empresa atenderá ao princípio da renda mínima<sup>70</sup>** para o empregado. Logo, será o percentual de redução o fator decisivo para enquadramento na tabela e apuração da cota<sup>71</sup> a ser paga pelo Governo Federal.

O passo a passo a seguir traduz de forma bem simples o quanto exposto, onde “SD” é a sigla para Seguro Desemprego:



A partir do passo a passo acima, vamos considerar uma microempresa com pequeno grupo de empregados em geral que receba o piso da Convenção Coletiva de Trabalho<sup>72</sup>, ou seja, a importância de **R\$ 1.461,26** (um mil

---

<sup>70</sup> [Lei nº 7.998-1990](#) | Art. 5º (...) § 2º O valor do benefício não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo.

<sup>71</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 6º 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:

<sup>72</sup> **CCT 2019-2020 | SINDILOJAS SP | 4 – SALÁRIOS DE ADMISSÃO** - Ficam estipulados os seguintes salários de admissão para empresas acima de 20 empregados, desde que cumprida integralmente, ou compensada a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13, a partir de 1º de setembro de 2019: **a) office-boy, faxineiro, copeiro e empacotador em geral: R\$ 1.168,37 (hum mil cento e sessenta e oito reais e trinta e sete centavos) ; b) empregados em geral: R\$ 1.461,26 (hum mil quatrocentos e sessenta e um reais e vinte e seis centavos);**

quatrocentos e sessenta e um reais e vinte e seis centavos), e que este valor represente a média dos últimos 3 (três) meses, regra<sup>73</sup> do Seguro Desemprego.

Consideremos, ainda, que a empresa resolva **reduzir<sup>74</sup> o salário e a jornada** de trabalho desse grupo no percentual de **25%** (vinte e cinco por cento). Neste caso hipotético, teremos o seguinte cálculo:



<sup>73</sup> Lei nº 7.998-1990 | Art. 5º O valor do benefício será fixado em Bônus do Tesouro Nacional (BTN), devendo ser calculado segundo 3 (três) faixas salariais, observados os seguintes critérios: I - até 300 (trezentos) BTN, **multiplicar-se-á o salário médio dos últimos 3 (três) meses** pelo fator 0,8 (oito décimos); II - de 300 (trezentos) a 500 (quinhentos) BTN aplicar-se-á, até o limite do inciso anterior, a regra nele contida e, no que exceder, o fator 0,5 (cinco décimos); III - acima de 500 (quinhentos) BTN, o valor do benefício será igual a 340 (trezentos e quarenta) BTN. (...)

<sup>74</sup> **Nota:** Veremos neste e-Book que o ajuste deve ser comunicado ao empregado com 2 (dois) dias de antecedência.

Portanto, o salário original do empregado neste exemplo que era de R\$ 1.461,26 **será efetivamente de R\$ 1.388,95**. Deste valor R\$ 293,00<sup>75</sup> é a cota de 25% a título de Benefício Emergencial, e R\$ 1.095,95 a cota correspondente a 75% mantida pela empresa.

A redução salarial nesta simulação foi ínfima, mas se considerarmos que o empregado também reduziu sua jornada em 25% do tempo ele não só preservou a renda como diminuiu consideravelmente a carga de trabalho.

Empregados que eventualmente tenham remuneração inferior não seriam prejudicados ainda que o resultado refletisse remuneração inferior ao salário mínimo federal<sup>76</sup>, pois é preciso lembrar que o mínimo considera carga horária tradicional de 8H00 diárias e 44H00 semanais.

#### 4.7.2. Simulação de **CÁLCULO 2** para empregados na segunda faixa?

Desta vez nossa simulação levará em conta **empresa de Pequeno Porte** que **resolve aplicar redução salarial de 70% (setenta por cento)**, reduzindo-se necessariamente também de jornada de trabalho no mesmo percentual, como determina a Medida, considerando empregados que trabalham como **comissionistas puros**.

---

<sup>75</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 6º (...)§ 4º Nos casos em que o cálculo do benefício emergencial resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

<sup>76</sup>Medida Provisória nº 919-2020 | Art. 1º A partir de 1º de fevereiro de 2020, o [salário mínimo](#) será de R\$ 1.045,00 (mil e quarenta e cinco reais). | **Nota:** O valor diário do salário mínimo federal corresponde a R\$ 34,83, enquanto que o valor hora é de R\$ 4,75.

A exemplo da primeira simulação nesta a empresa **deverá observar que a Lei do Seguro Desemprego considera a média salarial dos últimos 3 (três) meses**<sup>77</sup>.

Neste caso vamos supor que o empregado alcançou nos últimos 3 (três) meses média salarial da ordem de **R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais)**<sup>78</sup>.

Veremos que o resultado da medida a ser aplicada pela empresa se enquadra na SEGUNDA FAIXA da TABELA do Seguro Desemprego ("SD") já apresentada, superando, portanto, em pequena quantia o valor da primeira faixa, sendo importante lembrar que a empresa deve consultar sempre a Convenção Coletiva de Trabalho para checar eventuais pisos ou garantias aos comissionistas puros que não atingem suas metas.

---

<sup>77</sup> [Lei nº 7.998-1990](#) | Art. 5º O valor do benefício será fixado em Bônus do Tesouro Nacional (BTN), devendo ser calculado segundo 3 (três) faixas salariais, observados os seguintes critérios: I - até 300 (trezentos) BTN, **multiplicar-se-á o salário médio dos últimos 3 (três) meses** pelo fator 0,8 (oito décimos); II - de 300 (trezentos) a 500 (quinhentos) BTN aplicar-se-á, até o limite do inciso anterior, a regra nele contida e, no que exceder, o fator 0,5 (cinco décimos); III - acima de 500 (quinhentos) BTN, o valor do benefício será igual a 340 (trezentos e quarenta) BTN. (...)

<sup>78</sup> **CCT 2019-2020 | SINDILOJAS SP | 9 - DO REGIME ESPECIAL DE SALÁRIOS PARA MEIS, MES E EPPS** – Mediante adesão ao sistema disponibilizado pelo sindicato patronal declarando que cumpre integralmente a presente Convenção Coletiva de Trabalho, com apresentação, se necessário, de RAIS e/ou CAGED, fica assegurada às empresas com até 20 empregados, o percentual de 95% (noventa e cinco por cento) dos valores previstos nas cláusulas nominadas **SALÁRIOS DE ADMISSÃO** e **GARANTIA DO COMISSIONISTA**, a título respectivamente, de salários de admissão e garantia do comissionista, desde que cumprida integralmente ou compensada, a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13: **a) office-boy, faxineiro, copeiro e empacotador em geral: R\$ 1.109,95 (hum mil, cento e nove reais e noventa e cinco centavos); b) demais empregados: R\$ 1.388,20 (hum mil, trezentos e oitenta e oito reais e vinte centavos); c) garantia do comissionista: R\$ 1.667,94 (hum mil, seiscentos e sessenta e sete reais e noventa e quatro centavos)**

Aqui, veremos que a hipótese de redução de 70% do salário equivalerá à importância de R\$ 1.750,00 que a empresa deixará de pagar ao empregado e que será um dos fatores para identificação da cota do Benefício Emergencial.

Para simplificar o entendimento eis a seguir passo a passo do CÁLCULO, com algumas etapas mais em relação à primeira conta:



Nesta segunda SIMULAÇÃO percebe-se maior impacto na renda do empregado. Seu salário que originalmente era de R\$ 2.500,00 passou a ser de R\$ 2.107,65. No entanto, a redução da jornada neste caso foi bem mais significativa, e o empregado ainda manteve importante renda.

Aqui cabe esclarecer que se a empresa resolvesse reduzir o salário e a jornada em 50% ou 25%, o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito nestas hipóteses de redução levaria os cálculos para a faixa 1 da tabela do Seguro Desemprego, uma vez que a redução à metade seria de R\$ 1.200,00, e em 25% o resultado seria de R\$ 625,00, o que levaria à aplicação das orientações do item 4.7.1, para a primeira faixa.

#### 4.7.3. Simulação de **CÁLCULO 3** para empregados na terceira faixa?

Na terceira e última SIMULAÇÃO levaremos em conta empresa de maior porte, com faturamento superior à 5 milhões de reais no ano-calendário de 2019, e que mantém grupo de empregados com **remuneração média da ordem de R\$ 8.000,00** (oito mil reais) nos últimos três meses. Neste caso a redução salarial pretendida pela empresa é da ordem de **50% (cinquenta por cento)**.

Propositalmente a hipótese aqui criada enfrenta barreiras para sua efetividade.

A primeira delas é que as regras da Medida Provisória não permite a redução salarial superior à 25% (vinte e cinco por cento) para empregados com remuneração superior à R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais), ou inferior ao dobro do regime da previdência, àqueles empregados considerados hipersuficientes<sup>79</sup>.

---

<sup>79</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados: I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou II - 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. Parágrafo único. Para os empregados não enquadrados no **caput, as medidas previstas no art. 3º somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo**, ressalvada a redução de jornada de trabalho

Por outro lado, a MP permite a redução direta do salário e da jornada no limite de 25% por cento.

A aplicação de percentuais superiores depende de negociação coletiva de trabalho, o que tem uma razão de ser bem justificável.

Os empregados com remuneração de até R\$ 3.135,00, ainda que sofram redução de salário e de jornada de 70% sofre pequeno impacto em sua renda, isto sem considerarmos que proporcionalmente está ganhando mais neste caso em que a jornada é reduzida substancialmente.

Já os empregados que percebem remuneração acima do dobro do regime da previdência, o equivalente a 12 mil reais aproximadamente, dispõem, nos termos da lei, de maior autonomia para transigirem com o empregador, e, em tese, são os que têm maior consciência quanto aos impactos da redução da ordem de 70% por exemplo, uma vez que **o teto do seguro desemprego deverá ser observado em quaisquer hipóteses.**

Os empregados na faixa intermediária, por sua vez, dependeriam de ajuste convencional para concordar com tamanho impacto na própria renda, o que registramos aqui para fins de entendimento da regra legal uma vez que o cenário pode não abrir a menor possibilidade para negativas nesse sentido, sob pena da falência da empresa e conseqüentemente no desemprego desses trabalhadores.

Feitos estes esclarecimentos reapresentamos a Tabela do Seguro Desemprego a seguir para informar qualquer redução que corresponda à valor igual ou superior

---

e de salário de vinte e cinco por cento, prevista na alínea "a" do inciso III do **caput** do art. 7º, que poderá ser pactuada por acordo individual.

à R\$ 2.681,69 resultará na cota parte do Governo na forma de **Benefício Emergencial de R\$ 1.823,60**:

FAIXAS DE SALÁRIO MÉDIO	VALOR DA PARCELA
Até R\$ 1.608,85	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%)
De R\$ 1.608,86 até R\$ 2.681,69	O que exceder a 1.608,85 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a 1.287,08.
Acima de R\$ 2.681,69	O valor da parcela será de R\$ 1.823,60 invariavelmente.

Para ilustrar, eis a seguir **SIMULAÇÃO** de cálculo que poderia ser aplicado pelas empresas para o caso hipotético deste item, enquadrado na TERCEIRA FAIXA do Seguro Desemprego ("SD"), precedido do passo a passo nos moldes aplicados para os cálculos anteriormente vistos:



Nesta segunda **SIMULAÇÃO** percebe-se pequeno impacto na renda do empregado, em relação ao salário original. O alerta aqui é que empregados com

renda maior podem ficar mais vulneráveis à demissão, daí a importância de instrumentos coletivos para preservação da empresa que pode não suportar salários dessa ordem, mesmo considerando a redução de 25%, e a preservação de empregos.

Por isso o SINDILOJAS SP negocia a readequação do Termo de Aditamento firmado outrora.

#### 4.7. Quais empregados podem receber o Benefício Emergencial?

Vimos que o Programa aprovado pela MP é destinado às empresas e organizações da iniciativa privada, de modo que salvo algumas exceções todos os empregados podem alcançar o Benefício Emergencial, independentemente de período aquisitivo, tempo de serviço ou número de salários recebidos.

A Medida estabelece que até mesmo aprendizes, trabalhadores contratados em regime de jornada parcial<sup>80</sup> e em regime intermitente farão jus ao Benefício Emergencial.

A respeito do trabalho intermitente<sup>81</sup> é preciso que exista contrato formalizado até a data da edição da Medida Provisória, e neste caso, o benefício seguirá regras

---

<sup>80</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 15. O disposto nesta Medida Provisória se aplica aos contratos de trabalho de **aprendizagem e de jornada parcial**.

<sup>81</sup> Art. 18. O **empregado com contrato de trabalho intermitente** formalizado até a data de publicação desta Medida Provisória, nos termos do disposto no **§ 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses.** § 1º O benefício emergencial mensal será devido a partir da data de publicação desta Medida Provisória e será pago em até trinta dias. § 2º Aplica-se ao benefício previsto no **caput** o disposto nos § 1º, § 6º e § 7º do art. 5º e nos § 1º e § 2º do art. 6º. § 3º A existência de mais de um contrato de trabalho nos termos do disposto no **§ 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943,** não gerará direito à concessão de mais de um

específicas, como em relação ao valor que será de R\$ 600,00 (seiscentos reais), e não poderá ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial como é permitido<sup>82</sup> para trabalhadores com mais de um contrato de trabalho tradicional.

Pertinente às exceções convém registrar que o Benefício Emergencial não será devido às pessoas que ocupem cargos públicos, em comissão, pessoas que estejam recebendo Benefício de Prestação Continuada (BPC), que estejam recebendo seguro-desemprego no modo convencional, ou com bolsa qualificação profissional<sup>83</sup>.

---

benefício emergencial mensal. § 4º Ato do Ministério da Economia disciplinará a concessão e o pagamento do benefício emergencial de que trata este artigo. **§ 5º O benefício emergencial mensal de que trata o caput não poderá ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial.**

<sup>82</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 6º (...) § 3º O **empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego** e da Renda para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho, observado o valor previsto no **caput** do art. 18 e a condição prevista no § 3º do art. 18, se houver vínculo na modalidade de contrato intermitente, nos termos do disposto no **§ 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.**

<sup>83</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 6º (...) § 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja: I - ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou II - em gozo: a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo único do [art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#); b) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o [art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.](#)

#### 4.8. Quais as regras para **REDUÇÃO** salarial?

Através das simulações de cálculos já foi possível compreender em boa medida o funcionamento das regras de redução salarial.

Contudo, convém esclarecer que nos termos da Medida Provisória a redução salarial necessariamente levará à proporcional redução de jornada de trabalho, exclusivamente nos percentuais de 25%, 50% ou 70%.

Esta possibilidade é válida por 90 (noventa) dias a contar de sua aplicação durante o estado de calamidade pública, cumprindo à empresa preservar o valor do salário-hora de trabalho, e apresentar proposta de acordo individual com dois dias de antecedência, no mínimo<sup>84</sup>.

A respeito do prazo é importante que a empresa formalize a apresentação da proposta por meio eletrônico para demonstrar o atendimento do prazo.

Vimos que a MP estabelece limites para as empresas em relação à redução de salários e jornadas de acordo com a remuneração do empregado, o que levanta a necessidade de acompanhar eventual ajuste em convenção coletiva de trabalho

---

<sup>84</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos: I - preservação do valor do salário-hora de trabalho; II - pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e III - redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais: a) vinte e cinco por cento; b) cinquenta por cento; ou c) setenta por cento.

que estabeleça a extensão das regras para empregados com remuneração superior a R\$ 3.135,00 ou inferior à R\$ 12.202,12<sup>85</sup>.

Até o fechamento desta versão<sup>86</sup> o SINDILOJAS-SP não firmou novo termo de aditamento, o que dependerá de acordo do sindicato representante dos trabalhadores.

Quanto ao encerramento da medida emergencial a MP aponta alguns caminhos como a cessão do estado de calamidade pública, o termo final do acordo individual firmado entre empresa e empregado, ou, ainda, decisão de antecipação do fim das medidas de redução por parte da empresa<sup>87</sup>.

Finalmente, é importante lembrar que as medidas de redução dependem da anuência<sup>88</sup> do empregado no termo escrito entregue pelo empregado com dois dias de antecedência.

---

<sup>85</sup> **Nota:** Dobro do teto da Previdência que atualmente é de **R\$ 6.101,06**. <http://www.previdencia.gov.br/2020/01/portaria-oficializa-reajuste-de-448-para-beneficios-acima-do-minimo-em-2020/> - Acesso em 06-04-2020.

<sup>86</sup> **Nota:** Revisão desta edição foi concluída às 08H00 da manhã do dia 06 de abril de 2020.

<sup>87</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 7º (...) Parágrafo único. A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado: I - da cessação do estado de calamidade pública; II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

<sup>88</sup> CLT | Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho **só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento**, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. § 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

#### 4.8.1. Modelo de ACORDO INDIVIDUAL DE REDUÇÃO DE SALÁRIO E JORNADA

##### ACORDO INDIVIDUAL DE REDUÇÃO DE SALÁRIO E DE JORNADA

[**RAZÃO SOCIAL DA EMPRESA**], com sede na [indicar o endereço completo incluindo CEP], inscrita no CNPJ sob o nº [indicar], neste ato representada por seu representante legal, o Sr. [**NOME COMPLETO**], portador da Cédula de Identidade RG nº [indicar], e do CPF nº [indicar], e o [**NOME COMPLETO DO EMPREGADO**], [nacionalidade], [estado civil], [profissão], empregado da [**NOME DA EMPRESA**], contratado como [função], portador da Cédula de Identidade RG nº [indicar], CPF nº [indicar], e da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) n.º [indicar] série n.º [indicar],

CONSIDERANDO o cenário de pandemia que assola o planeta, decorrente do novo coronavírus (Covid-19), e os elevados riscos de proliferação no Brasil;

CONSIDERANDO as diversas medidas já implementadas pelos órgãos públicos em suas diferentes esferas, todas com o mesmo propósito, de mitigar os efeitos derivados da propagação do referido vírus, especialmente os termos da Medida Provisória nº 936-2020;

CONSIDERANDO a função social das empresas, a imprevisão deste estágio caótico que pegou todos de surpresa, o status de hipossuficiência dos trabalhadores e a necessidade de equilibrar todos estes fatores;

CONSIDERANDO a prévia apresentação da presente minuta com antecedência de 2 (dois) dias úteis ao empregado através do e-mail [indicar]; e

CONSIDERANDO as regras trabalhistas vigentes e a necessidade de **flexibilização para permitir medidas efetivas** para garantia não apenas do bem estar social e contenção do vírus, mas também a superação das partes envolvidas, empresa e colaborador, em **CARÁTER EXCEPCIONAL**, as PARTES celebram, de comum acordo, o presente **ACORDO INDIVIDUAL DE REDUÇÃO DE SALÁRIO E DE JORNADA**, que se regerá conforme as condições e itens seguintes:

##### 1. DA REDUÇÃO DE SALÁRIO E JORNADA

1.1. As PARTES pactuam a redução do salário e da jornada de trabalho no percentual de [XX%] (indicar por extenso).

1.2. A medida vigorará pelo prazo referido no item 3.1., até o término do estado de calamidade pública, ou até decisão de antecipação da empresa.

1.3. Em virtude das regras emergenciais, respeitada a carga horária reduzida transitoriamente, caberá à empresa organizar os horários de trabalho, tendo como referenciais para início e término do expediente os horários de entrada e de saída indicados no contrato original.

## 2. DISPOSIÇÕES GERAIS

2.1. A empresa compromete-se a adotar as providências estabelecidas na Medida Provisória nº 936-2020, para que o empregado tenha acesso à cota parte do Governo Federal a título de Benefício Emergencial bem como à todas as garantias lá estabelecidas.

2.2. As demais disposições ajustadas durante o estado de calamidade pública e que não conflitem com o presente Termo permanecem inalterados. [Recomendamos eventuais esclarecimentos desta ordem considerando termos para trabalho Home Office, Banco de Horas, dentre outros].

## 3. DA VIGÊNCIA

3.1. Observado o item 1.2., o presente acordo terá vigência de [XX] (indicar também por extenso no limite de 90 noventa) dias, contados a partir de [indicar a data inicial].

[Estado], [dia] de [mês por extenso] de [ano numeral completo].

[RAZÃO SOCIAL DA EMPRESA]

[NOME DO EMPREGADO]

[Nome do Representante Legal]

[Função]

[Cargo]

Testemunhas

[NOME DA TESTEMUNHA 1]

[NOME DA TESTEMUNHA 2]

CPF nº [indicar número]

CPF nº [indicar número]

### 4.9. Quais as regras para **SUSPENSÃO** do contrato de trabalho?

Alternativamente à REDUÇÃO do salário e da jornada vista em itens anteriores as empresas podem aplicar a SUSPENSÃO temporário do contrato de trabalho, mediante acordo individual com o empregado, com validade máxima de 60 (sessenta dias).

Isto significa que a empresa pode optar por fracionar este prazo em até dois períodos de 30 (trinta) dias<sup>89</sup>.

A exemplo da redução o acordo individual deve ser escrito e encaminhado ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos<sup>90</sup>.

Como se trata de acordo entre as partes, naturalmente, o empregado pode se negar<sup>91</sup> a aderir à medida, hipótese em que o empregador estará diante de difícil decisão, como demissão do empregado ante a ausência de alternativas, devendo arcar com todos os haveres trabalhistas decorrentes.

A aplicação da suspensão temporária do contrato de trabalho permitirá ao empregador cortar 100% (cem por cento) do salário, tendo o empregado direito a 100% (cem por cento) do Seguro Desemprego a que teria direito<sup>92</sup>, cabendo

---

<sup>89</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado **em até dois períodos de trinta dias**.

<sup>90</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 8º (...) § 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que **será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos**.

<sup>91</sup> CLT | Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho **só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento**, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. § 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

<sup>92</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 6º 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: (...) II - **na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho**, terá valor mensal: a) equivalente a **cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado**

ressaltar que esta regra é válida para microempreendedores individuais (MEI), microempresas e empresas de pequeno porte.

As demais empresas deverão arcar com 30% (trinta por cento) de abono especial, e seus empregados farão jus a 70% (setenta por cento) do Seguro Desemprego, o que explicaremos melhor no item que trata das regras destinadas às empresas de acordo com o porte.

Os empregados que tiverem seus contratos suspensos farão jus a todos os benefícios<sup>93</sup> concedidos pelo empregador. Quanto à contribuição previdenciária poderão promover o recolhimento como segurados facultativos.

A medida de suspensão terá fim no prazo de 2 (dois) dias corridos da cessão do estado de calamidade pública, da data do término da medida, ou caso o empregador decida antecipar o fim do período de suspensão<sup>94</sup>.

---

**teria direito**, na hipótese prevista no **caput** do art. 8º; ou, b) equivalente a **setenta por cento do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 5º do art. 8º**.

<sup>93</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 8º (...) § 2º Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado: I - **fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador** aos seus empregados; e II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

<sup>94</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 8º (...) § 3º O **contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos**, contado: I - da cessação do estado de calamidade pública; II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

Esta última hipótese abre exceção quanto à alteração unilateral do contrato por parte do empregador, o que não fere o princípio da inalterabilidade do contrato já que neste caso inexistem prejuízos diretos ou indiretos ao empregado.

Muito IMPORTANTE que a empresa se atenha à impossibilidade de acionamento do empregado durante o período de suspensão, ainda que se trate de tarefa pontual, sob pena de ter de arcar com a remuneração integral do período e eventuais penalidades previstas em lei e em normas coletivas<sup>95</sup>.

#### 4.9.1. Modelo de ACORDO INDIVIDUAL DE **SUSPENSÃO** DO CONTRATO

##### **ACORDO INDIVIDUAL DE SUSPENSÃO DO CONTRATO**

[**RAZÃO SOCIAL DA EMPRESA**], com sede na [indicar o endereço completo incluindo CEP], inscrita no CNPJ sob o nº [indicar], neste ato representada por seu representante legal, o Sr. [**NOME COMPLETO**], portador da Cédula de Identidade RG nº [indicar], e do CPF nº [indicar], e o [**NOME COMPLETO DO EMPREGADO**], [nacionalidade], [estado civil], [profissão], empregado da [**NOME DA EMPRESA**], contratado como [função], portador da Cédula de Identidade RG nº [indicar], CPF nº [indicar], e da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) n.º [indicar] série n.º [indicar],

CONSIDERANDO o cenário de pandemia que assola o planeta, decorrente do novo coronavírus (Covid-19), e os elevados riscos de proliferação no Brasil;

CONSIDERANDO as diversas medidas já implementadas pelos órgãos públicos em suas diferentes esferas, todas com o mesmo propósito, de mitigar os efeitos derivados da propagação do referido vírus, especialmente os termos da Medida Provisória nº 936-2020;

---

<sup>95</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 8º (...) § 4º Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, **ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho**, e o empregador estará sujeito: I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

CONSIDERANDO a função social das empresas, a imprevisão deste estágio caótico que pegou todos de surpresa, o status de hipossuficiência dos trabalhadores e a necessidade de equilibrar todos estes fatores;

CONSIDERANDO a prévia apresentação da presente minuta com antecedência de 2 (dois) dias úteis ao empregado através do e-mail [indicar];

CONSIDERANDO o contrato de trabalho firmado entre as partes em [indicar];e

CONSIDERANDO as regras trabalhistas vigentes e a necessidade de **flexibilização para permitir medidas efetivas** para garantia não apenas do bem estar social e contenção do vírus, mas também a superação das partes envolvidas, empresa e colaborador, em **CARÁTER EXCEPCIONAL**, as PARTES celebram, de comum acordo, o presente **ACORDO INDIVIDUAL DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**, que se regerá conforme as condições e itens seguintes:

#### 1. DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

1.1. As PARTES pactuam a suspensão do contrato de trabalho firmado em [indicar a data].

1.2. A medida vigorará pelo prazo referido no item 3.1., até o término do estado de calamidade pública se ocorrer primeiro, ou até decisão de antecipação da empresa.

#### 2. DISPOSIÇÕES GERAIS

2.1. A empresa compromete-se a adotar as providências estabelecidas na Medida Provisória nº 936-2020, para que o empregado tenha acesso à cota parte do Governo Federal a título de Benefício Emergencial bem como à todas as garantias lá estabelecidas.

2.2. [Indicar eventuais benefícios e o compromisso de mantê-los durante a suspensão].

2.2. As demais disposições ajustadas durante o estado de calamidade pública e que não conflitem com o presente Termo permanecem inalterados. [Recomendamos eventuais esclarecimentos desta ordem considerando termos para trabalho Home Office, Banco de Horas, dentre outros].

#### 3. DA VIGÊNCIA

3.1. Observado o item 1.2., o presente acordo terá vigência de [XX] (indicar também por extenso no limite de 60 sessenta) dias, contados a partir de [indicar a data inicial].

[Estado], [dia] de [mês por extenso] de [ano numeral completo].

[RAZÃO SOCIAL DA EMPRESA]

[NOME DO EMPREGADO]

[Nome do Representante Legal]

[Função]

[Cargo]

Testemunhas

[NOME DA TESTEMUNHA 1]

CPF nº [indicar número]

[NOME DA TESTEMUNHA 2]

CPF nº [indicar número]

#### 4.10. A MP dispensa **TRATAMENTO DIFERENCIADO** para pequenas empresas?

Vimos que sim.

Microempreendedores Individuais (MEI), Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), assim definidos em lei<sup>96</sup>, contam com tratamento diferenciado de acordo com as regras da Medida Provisória.

Além da flexibilidade nos percentuais de redução de salário e de jornada, observados os limites de faixas salariais, caso apliquem a suspensão do contrato não terão de contribuir com ajuda compensatória, apenas deverão manter os benefícios que já oferecem aos seus empregados.

As empresas fora das faixas acima, isto é, com receita bruta superior à 4,8 milhões de reais no último ano, caso suspendam o contrato de trabalho deverão destinar

---

<sup>96</sup> [LCP nº 123-2006](#) | Art. 3º Para os efeitos desta Lei Complementar, **consideram-se microempresas ou empresas de pequeno porte**, a sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário a que se refere o [art. 966 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 \(Código Civil\)](#), devidamente registrados no Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, conforme o caso, desde que: I - no caso da microempresa, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); e, II - no caso de empresa de pequeno porte, aufera, em cada ano calendário, receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais). | Art. 18-A (...) V – o **MEI, com receita bruta anual igual ou inferior a R\$ 81.000,00** (oitenta e um mil reais), recolherá, na forma regulamentada pelo Comitê Gestor, valor fixo mensal correspondente à soma das seguintes parcelas: (...)

aos empregados **ajuda compensatória mensal de 30%**<sup>97</sup> (trinta por cento) do valor do salário do empregado que tiver o contrato suspenso, durante este período.

Esta ajuda compensatória deverá estar indicada expressamente no contrato individual ou instrumento coletivo, e **não terá natureza salarial mas sim indenizatória**<sup>98</sup>, estando assim afastados encargos como Imposto de Renda, Previdência, e demais tributos incidentes sobre a folha de salários, podendo, inclusive, ser excluída do lucro líquido para fins do imposto de renda da pessoa jurídica e da CSLL das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

Vale ressaltar que as **negociações individuais ou coletivas poderão prever ajuda compensatória** para as hipóteses de redução de salário e de jornada e

---

<sup>97</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 8º (...) § 5º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, 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 **ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado**, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, observado o disposto no **caput** e no art. 9º.

<sup>98</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 9º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda 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 esta Medida Provisória. § 1º A ajuda compensatória mensal de que trata o **caput**: I - deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva; II - terá natureza indenizatória; III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado; IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; V - não integrará a base de cálculo do valor devido ao [Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#), e pela [Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015](#); e VI - poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

para a suspensão do contrato, sem natureza salarial, uma importante ferramenta de transação<sup>99</sup>.

#### 4.11. As medidas emergenciais geram **GARANTIA PROVISÓRIA** de emprego?

Sim. Eis outro aspecto importante do Programa que tem como meta a preservação do emprego e da renda, ao tempo de contribuir com a subsistência da empresa durante a crise.

Nos termos da Medida Provisória os empregados que tiverem seus salários e jornadas reduzidos, ou contratos de trabalho suspensos contarão com GARANTIA PROVISÓRIA de emprego por **prazo equivalente**<sup>100</sup>.

Assim, se a redução de salário e de jornada for aplicada no seu limite máximo que é de 90 (noventa) dias, a GARANTIA PROVISÓRIA de emprego vigorará por mais 90 (noventa) dias após o término do prazo da redução.

---

<sup>99</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 9º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda 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 esta Medida Provisória. (...) § 2º Na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória prevista no **caput** não integrará o salário devido pelo empregador e observará o disposto no § 1º.

<sup>100</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 10. Fica reconhecida a **garantia provisória no emprego ao empregado** que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, de que trata o art. 5º, **em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho** de que trata esta Medida Provisória, nos seguintes termos: I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e II - 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**.

Em se tratando de suspensão do contrato cujo limite é de 60 (sessenta) dias, se o empregador suspender o contrato por 30 (trinta) dias a GARANTIA PROVISÓRIA será de 30 (trinta) dias.

#### 4.12. Como ficam as **DEMISSÕES** no prazo da GARANTIA PROVISÓRIA?

Tal como ocorre nos contratos por prazo DETERMINADO dispensas SEM JUSTA CAUSA ocorridas durante o prazo da GARANTIA PROVISÓRIA obrigam a empresa a pagar além dos haveres rescisórios previstos em lei, indenização<sup>101</sup> conforme o percentual de redução aplicado.

Caso a redução do salário tenha sido de 25% e inferior à 50%, a indenização será de 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia no emprego.

Se a redução tiver sido igual à 50% e inferior a 70%, a indenização será de 75% do salário que o emprego teria direito no período de garantia no emprego.

---

<sup>101</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 10 (...) § 1º A **dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego** previsto no **caput** sujeitará o empregador ao pagamento, **além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor**, de indenização no valor de: I - **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; II - **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 III - **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 ou de suspensão temporária do contrato de trabalho. § 2º O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

Reduções iguais o acima de 70% garantirão indenização da ordem de 100% do salário a que o empregado teria direito no período da garantia provisória.

Isto significa que se a redução do salário do empregado foi de 25% e as partes ajustarem tal medida pelo prazo de 90 (noventa) dias, e ao final dos primeiros 30 (trinta) dias a empresa resolve demitir o empregado, deverá pagar além das verbas rescisórias do contrato, indenização equivalente a 50% do salário apurado nos 5 (cinco) meses subsequentes.

Importante esclarecer que o período de vigência das regras de redução do salário ou da suspensão também é parte integrante da GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO.

#### 4.13. É possível ampliar as regras por meio **NEGOCIAÇÕES COLETIVAS**?

De início é importante ressaltar que o **SINDILOJAS-SP** já havia firmado TERMO DE ADITAMENTO junto ao SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS para oferecer às empresas alternativas efetivas de ajuda para a gestão da atual crise.

Com a edição da nova Medida provisória, porém, o SINDILOJAS-SP formulou proposta de adequação observando permissão expressa da norma, e, também o prazo nela estabelecido<sup>102</sup>.

Logo, está claro que por meio de NEGOCIAÇÕES COLETIVAS é possível ampliar as regras da Medida Provisória, observados os limites da norma que estabelece

---

<sup>102</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 11 (...) § 3º As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de dez dias corridos, contado da data de publicação desta Medida Provisória.

que se os percentuais forem diferentes o Benefício Emergencial não será devido quando a redução prevista na norma coletiva for inferior à 25%.

Se a norma coletiva estabelecer redução salarial e de jornada igual ou maior que 25% e menor que 50%, o Benefício será de 25%. Sendo igual ou superior à 50% e inferior à 70% o Benefício será de 50%. Finalmente, sendo igual ou superior à 70% o Benefício será desta ordem, ou seja, limitado à 70%<sup>103</sup>.

Está claro que as medidas de suspensão do contrato de trabalho estabelecidas em convenção coletiva deverão observar as premissas estabelecidas pela Medida Provisória, tanto no que tange ao teto do Seguro Desemprego, quanto em relação ao porte da empresa.

A relevância das convenções coletivas se identifica especialmente por dois aspectos.

O primeiro se deve à segurança jurídica pertinente às próprias permissões da Medida Provisória ante as teses que advogam a essencial participação sindical

---

<sup>103</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 11. As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória **poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva**, observado o disposto no art. 7º, no art. 8º e no § 1º deste artigo. § 1º A convenção ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos previstos no inciso III do **caput** do art. 7º. § 2º Na hipótese de que trata o § 1º, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda de que trata os art. 5º e art. 6º será devido nos seguintes termos: I - sem percepção do Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a vinte e cinco por cento; **II - de vinte e cinco por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;** III - de cinquenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e IV - de setenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário superior a setenta por cento.

para quaisquer hipóteses de redução salarial ou suspensão do contrato de trabalho.

O segundo se refere à faixa intermediária de salários, com empregados que percebem remuneração superior à R\$ 3.135,00, e inferior ao dobro do teto da Previdência tendo a MP indicado expressamente a necessidade de negociação coletiva<sup>104</sup>.

Em qualquer hipótese, acordos individuais ou coletivos, será preciso garantir o funcionamento das atividades consideradas essenciais<sup>105</sup>, e não poderá superar o prazo máximo de 90 (noventa) dias<sup>106</sup>.

Logo, no caso de redução de salário e de jornada as empresas e as próprias entidades sindicais deverão zelar para que o plano de redução tenha validade de 90 (noventa) dias contados da data de sua aplicação, sendo válido registrar que

---

<sup>104</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados: I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou II - 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. Parágrafo único. Para os empregados não enquadrados no **caput, as medidas previstas no art. 3º somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo**, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, prevista na alínea "a" do inciso III do **caput** do art. 7º, que poderá ser pactuada por acordo individual.

<sup>105</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 13. A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, quando adotadas, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais de que tratam a [Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989](#), e a [Lei nº 13.979, de 2020](#).

<sup>106</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 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 noventa dias**, respeitado o prazo máximo de que trata o art. 8º.

os acordos individuais ou coletivos podem acordar a redução por tempo inferior à 90 dias.

Nos casos de suspensão do contrato de trabalho cujo limite máximo é de 60 (sessenta) dias, como é permitido o fracionamento em dois períodos de 30 (trinta) dias, é possível que o decurso dessa medida aconteça dentro de 90 (noventa) dias.

Ainda a respeito das negociações coletivas a Medida Provisória estabelece a possibilidade de aplicação de recursos eletrônicos para realização de acordos e assembleias, desde a convocação e deliberação, até decisão, formalização e publicidade<sup>107</sup>, considerando a notória impossibilidade de reunião de pessoas, de aglomerações para nortear negociações, reduzindo-se pela metade os prazos<sup>108</sup> atinentes ao assunto.

A respeito, vale esclarecer que o **SINDILOJAS-SP** já conta com a outorga – poderes específicos - da categoria para firmar o aditamento desejado no curso da vigência da atual norma coletiva, não precisando, portanto, convocar a assembleia.

---

<sup>107</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 17 (...) II - poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos no [Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#), inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho; e

<sup>108</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 17 (...) III - os prazos previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#), ficam reduzidos pela metade.

#### 4.14. PENALIDADES e outras disposições?

As medidas emergenciais previstas na MP sob análise estarão sujeitas à Auditoria Fiscal do Trabalho, com o fim de examinar se foram aplicadas adequadamente, sob pena de autuações e multas.

Importante destacar que neste caso não será aplicado o critério da dupla visita<sup>109</sup>, sendo um fator relevante para que as empresas se atentem aos comandos da Medida para evitar contratempos futuros.

Outra regra prevista na MP se refere aos cursos ou programa de qualificação profissional<sup>110</sup> que poderão ser oferecidos exclusivamente de forma remota, não presencial, com duração de 1 a 3 meses.

Finalmente, a Medida Provisória corrige um ponto da MP nº 927-2020 no que tange ao descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho, que embora tenham sido flexibilizadas deverão ser atendidas<sup>111</sup>.

---

<sup>109</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 14. As irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho previstos nesta Medida Provisória sujeitam os infratores à multa prevista no [art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990](#). Parágrafo único. O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente desta Medida Provisória observarão o disposto no [Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#), **não aplicado o critério da dupla visita** e o disposto no [art. 31 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020](#).

<sup>110</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 17. Durante o estado de calamidade pública de que trata o art. 1º: I - o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o [art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#), poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses;

<sup>111</sup> [Medida Provisória \(MP\) nº 936-2020](#) | Art. 19. O disposto no [Capítulo VII da Medida Provisória nº 927, de 2020](#), não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e

## 5. DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

Por meio do [Decreto Legislativo nº 6-2020](#), foi reconhecido o estado de calamidade pública em razão da pandemia provocada pelo coronavírus (COVID-19), originado da China e que já se apresenta em diversos Países do mundo.

No Brasil o COVID-19 já vitimou 34 pessoas até o fechamento deste estudo, existindo fortes indicadores de que este número tende a aumentar sensivelmente, daí umas das razões das constantes campanhas propagadas pelo noticiário e por membros da sociedade civil para que todos fiquemos em casa de maneira a evitar a elevação do contágio.

### 5.7. Medida do Governo do Estado de São Paulo?

No último dia 22 de março o Governador João Dória editou o [Decreto nº 64.881-2020](#), para tratar da quarentena no Estado de São Paulo em virtude do COVID-19, visando conter a proliferação do vírus, prevendo a vigência da medida até 7 de abril<sup>112</sup>.

---

saúde no trabalho pelo empregador, e aplicando-se as ressalvas ali previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.

<sup>112</sup> Artigo 1º - Fica decretada medida de quarentena no Estado de São Paulo, consistente em restrição de atividades de maneira a evitar a possível contaminação ou propagação do coronavírus, nos termos deste decreto. Parágrafo único – A medida a que alude o “caput” deste artigo vigorará de 24 de março a 7 de abril de 2020.

A Medida do Governo restringe<sup>113</sup> atividades que geram contato com o público em geral, como shopping centers, poder exemplo, mas garante o funcionamento das atividades essenciais<sup>114</sup>.

Ademais, a Medida aponta recomendações e as penalidades em caso de descumprimento das medidas<sup>115</sup>, sendo oportuno registrar aqui que já existem conflitos de normas.

São Paulo, por exemplo, é epicentro da crise no Brasil e onde foram editadas uma série de medidas restritivas, o próprio Governador JOÃO DÓRIA registrou em 21

---

<sup>113</sup> Artigo 2º - Para o fim de que cuida o artigo 1º deste decreto, **fica suspenso: I - o atendimento presencial ao público** em estabelecimentos comerciais e prestadores de serviços, especialmente em casas noturnas, “shopping centers”, galerias e estabelecimentos congêneres, academias e centros de ginástica, **ressalvadas as atividades internas**; II – o consumo local em bares, restaurantes, padarias e supermercados, sem prejuízo dos serviços de entrega (“delivery”) e “drive thru”.

<sup>114</sup> § 1º - **O disposto no “caput” deste artigo não se aplica a estabelecimentos que tenham por objeto atividades essenciais**, na seguinte conformidade: 1. saúde: hospitais, clínicas, farmácias, lavanderias e serviços de limpeza e hotéis; 2. alimentação: supermercados e congêneres, bem como os serviços de entrega (“delivery”) e “drive thru” de bares, restaurantes e padarias; 3. abastecimento: **transportadoras, postos de combustíveis e derivados, armazéns**, oficinas de veículos automotores e bancas de jornal; 4. segurança: serviços de segurança privada; 5. demais atividades relacionadas no § 1º do artigo 3º do Decreto federal nº 10.282, de 20 de março de 2020. § 2º - O Comitê Administrativo Extraordinário COVID-19, instituído pelo Decreto nº 64.864, de 16 de março de 2020, deliberará sobre casos adicionais abrangidos pela medida de quarentena de que trata este decreto.

<sup>115</sup> Artigo 3º - A Secretaria da Segurança Pública atentarà, em caso de descumprimento deste decreto, ao disposto nos artigos 268 e 330 do Código Penal, se a infração não constituir crime mais grave. Artigo 4º - **Fica recomendado que a circulação de pessoas** no âmbito do Estado de São Paulo se limite às **necessidades imediatas de alimentação, cuidados de saúde e exercícios de atividades essenciais**. Artigo 5º - Este decreto entra em vigor em 24 de março de 2020, ficando revogadas as disposições em contrário, em especial: I – o inciso II do artigo 4º do Decreto nº 64.862, de 13 de março de 2020; II – o artigo 6º do Decreto nº 64.864, de 16 de março de 2020, salvo na parte em que dá nova redação ao inciso II do artigo 1º do Decreto nº 64.862, de 13 de março de 2020; III – o Decreto nº 64.865, de 18 de março de 2020. Palácio dos Bandeirantes, 22 de março de 2020.

de março<sup>116</sup> que as indústrias poderiam manter suas atividades normalmente porque não mantém contato com o público, valendo comentar que as medidas implementadas nos Estados também não são claras sobre todas as atividades que poderão funcionar o não.

#### 5.8. Combate ao COVID-19, como ser parte da solução?

Certamente VOCÊ está acompanhando informações sobre o assunto e já tem uma noção sobre a gravidade do coronavírus (COVID-19) e sua letalidade em relação às pessoas de idade. Logo, o zelo com as medidas preventivas é mais do que autoproteção, é um verdadeiro gesto de amor e respeito ao próximo.

Convicta de que VOCÊ deseja ser parte da solução a SINDILOJAS-SP compilou nas próximas linhas as principais orientações para as EMPRESAS e para a SOCIEDADE de maneira geral.

#### 5.9. Orientações para as empresas

- ✓ Disponibilize locais onde lavar as mãos com frequência, dispenser de álcool em gel 70% e toalhas de papel descartáveis;
- ✓ Amplie a frequência de limpeza de pisos, corrimãos, maçanetas e banheiros com álcool 70% ou solução de água sanitária.
- ✓ Incentive a realização de reuniões virtuais, cancele viagens não essenciais e, se possível, faça um rodízio com os funcionários e permita o trabalho remoto (*home office*).

---

<sup>116</sup> <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/03/21/doria-decreta-quarentena-no-estado-de-sp-ate-o-dia-7-de-abril-para-impedir-avanco-do-coronavirus.ghtml> | Acesso em 23 de março de 2020.

- ✓ Adote horários alternativos para entrada dos funcionários e faça escalas, de forma que não estejam todos ao mesmo tempo no local.
- ✓ Funcionários doentes devem ficar em casa. Facilite a comprovação do atestado evitando que ele compareça à empresa.

As orientações acima são de canais de comunicação oficial do [Ministério da Saúde](#).

#### 5.10. Orientações para a SOCIEDADE

- ✓ Lave as mãos frequentemente com água e sabão por pelo menos 20 segundos. Caso não tenha essa possibilidade, utilize álcool em gel 70%.
- ✓ Evite levar as mãos nos seus olhos, nariz ou boca.
- ✓ Não tenha contato próximo com pessoas doentes.
- ✓ Cubra bem a boca e o nariz com um lenço de papel ao tossir ou espirrar, ou com o antebraço. Lave bem suas mãos depois.
- ✓ Não compartilhe objetos pessoais.
- ✓ Cuide da sua saúde. Durma bem, beba bastante água, mantenha-se fisicamente ativo, gerencie seu estresse e procure consumir alimentos saudáveis, menos processados e mais naturais.
- ✓ Evite cumprimentar com as mãos ou beijos. Acene com a cabeça ou um gesto.
- ✓ Idosos e pessoas do grupo de risco com hipertensão, baixa imunidade, problemas cardíacos devem evitar aglomerações e ficar em casa.
- ✓ Pessoas com resfriados, sem apresentar febre ou dificuldade para respirar devem ficar isoladas e não devem procurar postos de saúde ou hospitais.

- ✓ Caso tenha algum dos sintomas, como febre ou falta de ar moderada e tenha entrado em contato com um grupo de risco, procure um posto de saúde próximo e utilize máscara.
- ✓ Se puder, fique em casa e mantenha esses cuidados.

Confira um material preparado pela Uol sobre o Coronavírus clicando [AQUI](#). Também é muito importante se atualizar através dos canais oficiais do Governo, do Ministério da Saúde e da própria Organização Mundial da Saúde<sup>117</sup> #Sejapartedasolucao.

---

<sup>117</sup> World Health Organization - <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf>

## 6. CONCLUSÃO E SUGESTÕES DE PROVIDÊNCIAS

De todo o exposto depreende-se que a nova Medida Provisória ampliou significativamente as alternativas para contribuir com a gestão da crise, porém, não afasta riscos pertinentes à segurança jurídica que todos os segmentos estão sujeitos.

É neste contexto que o SINDILOJAS-SP se apresenta para representar as LOJAS e ajudá-las a tomarem as melhores decisões previstas nas Medidas examinadas e considerando também o TERMO DE ADITAMENTO que já havia sido confeccionado para garantir providências emergenciais pelas empresas.

A propósito, o SINDILOJAS-SP já negocia a adequação do novo TERMO DE ADITAMENTO, novamente com a meta de reforçar a segurança jurídica das LOJAS e, ainda, ampliar as alternativas para as empresas representadas.

É com este intuito que apresentamos neste e-Book instrumentos referenciais customizados por nosso time para ajudá-los na aplicação das regras aqui tratadas.

Ademais, vale reiterar o que já havíamos dito na primeira versão do e-Book.

A paralisação das operações para as quais inexistir alternativas representará considerável elevação no custo da folha de pagamento. Logo, para esse grupo de colaboradores a alternativa viável a nosso ver seria férias coletivas seguidas de aplicação de banco de horas, ou seja, uma solução híbrida, contando com a

contrapartida desse empregado no momento que as atividades voltarem à normalidade.

Vale frisar que as particularidades do setor levantam séria reflexão quanto as dispensas, uma vez que a recolocação de mão-de-obra qualificada pode ser um grande e desgastante desafio no pós crise.

Também é preciso alertar que as férias coletivas aliada a Banco de Horas não elimina o risco de o empregado deixar a companhia e a empresa ficar limitada a descontos em um mês apenas.

O Teletrabalho, por sua vez, foi flexibilizado, mas depende de algumas providências para implementação, inclusive formalização de contrato, tendo esta assessoria disponibilizado uma referência neste estudo.

As regras de saúde e segurança do trabalho foram flexibilizadas assim como outras vistas de modo que, em tese, não é necessário ajustar grandes regras sobre a possibilidade de acidentes de trabalho durante o *home-office*. No modelo que apresentamos criamos regras sobre o controle da jornada vedando horas extras pensando também na redução dos riscos quanto a acidentes de trabalho.

Esse pode ser um grande teste para a modalidade do serviço uma vez que as pessoas estão em seu ambiente, fora do alcance e controle do empregador, daí o desafio.

Algumas empresas questionam, ainda, se podem deixar de pagar direitos como Vale-Transporte e Vale Refeição em situações de afastamentos por férias, suspensão de contrato dentre outras possibilidades. Em relação ao VT a questão é mais tranquila, sendo devido quando há a locomoção de casa para o trabalho e vice-versa. O VR em tese segue a mesma regra. No entanto algumas variáveis podem interferir como os usos e costumes da empresa ou mesmo regras convencionais, daí nossa recomendação para que sejam avaliados caso a caso.

Por fim, vale esclarecer que em relação ao ADITAMENTO à CONVENÇÃO COLETIVA firmado pelo SINDILOJAS-SP antes da nova Medida, conforme lá disposto as regras do Governo prevalecem. Contudo, há possibilidade de coexistência das duas regras competindo às partes interessadas observarem os prazos tratados na MP, bem como eventual fracionamento de férias previsto no ADITAMENTO.

Em relação às demais relações, de consumo, comerciais, de locação de imóveis, fornecimento de materiais, dentre tantas outras hipóteses, é preciso que prevaleça o bom senso e a razoabilidade. Situações de força maior normalmente são reguladas em contrato de maneira bastante superficial, daí a fundamental importância de uma gestão prudente das partes envolvidas em cada relação.

Temos visto empresas manifestando espontaneamente abono de obrigações, afastamento de multas e penalidades, ou revisão de regras em caráter transitório, tudo para preservar parcerias e privilegiar o senso de humanidade, de solidariedade.

Assim, para o SINDILOJAS-SP, é importante que as empresas comuniquem a seus parceiros como pretendem lidar com a crise e eventuais flexibilizações que necessitem, para que em conjunto as melhores soluções sejam encontradas. No mais, RECOMENDAMOS que seja realizado mapeamento da companhia à luz da análise ora apresentada para uma gestão eficiente.

O SINDILOJAS-SP seguirá dialogando com as empresas para estudar sempre os melhores caminhos, cogitando, ainda, aditamento em convenção coletiva.

Sendo o que nos competi por ora, sem mais, agradecemos a CONFIANÇA, desejamos SUCESSO à sociedade brasileira, às empresas, e UNIÃO nesse momento delicado sendo certo que TODOS podemos ser parte da solução.

**JOSÉ LÁZARO DE SÁ**

OAB/SP nº 305.166

**SUELEN ALVES SANCHEZ**

OAB/SP nº 315.671

JURÍDICO SINDILOJAS-SP

**#RepresentATIVIDADE**

**#Juntosàdistância**

**CONTRATOS  
DE TRABALHO  
GESTÃO DA  
CRISE COVID-19**

**RUY PEDRO NAZARIAN**

Presidente

**PAULO BOSCOLO**

Diretor Executivo

**ELISÂNGELA MARDEGAN**

Advogada

**SUELEN ALVES SANCHEZ**

**JOSÉ LÁZARO DE SÁ**

Coordenação, redação e conteúdo



[sindilojas@sindilojas-sp.org.br](mailto:sindilojas@sindilojas-sp.org.br)



11 2858-8400



Rua Coronel Xavier de Toledo, 99  
Centro Histórico de São Paulo, São Paulo – SP  
CEP 01048-100