

# Medidas Provisórias 927 e 936

*Aspectos trabalhistas*

“Nada do que foi será  
De novo do jeito que já foi um dia  
Tudo passa, tudo sempre passará.”  
Lulu Santos e Nelson Motta

**Samuel Mol, Advogado, Relações Sindicais e Trabalhistas**

MP  
927

Férias individuais

Férias Coletivas

Teletrabalho  
("home office")

Banco de Horas

Feriados  
(antecipação)

Outros assuntos

MP  
936

Redução de jornada e salário

Suspensão do Contrato de Trabalho

"BEPER"  
(Benefício Emergencial de Preservação do  
Emprego e da Renda)

Benefício ao Contrato de Trabalho  
Intermitente)

# Introdução

## MP's 927 e 936

### O QUE É UMA MEDIDA PROVISÓRIA?

A Medida Provisória (MP) é uma espécie de Lei (é um ato do Poder Executivo “Presidente da República”).

Tem efeito IMEDIATO e vale como se fosse uma lei (já pode ser aplicada).

Vale por 60 dias e este prazo pode ser prorrogado por mais até 60 dias. Precisa ser votada e confirmada pela Câmara dos Deputados + Senado Federal.

Se aprovada, tudo certo, valem as disposições da MP. Se não for aprovada, é feita uma outra norma (decreto legislativo) para disciplinar as relações durante o período da vigência da MP.

### MP 927

- Férias individuais e coletivas;
- Teletrabalho;
- Banco de Horas;
- Feriados (antecipação do gozo);
- FGTS, exames ocupacionais e outros.

### MP 936

- Redução de jornada e salários;
- Suspensão do contrato de trabalho;
- Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (“BEPER”)
- Benefício para o trabalhador intermitente.

### 1) Existe acordo coletivo ou convenção coletiva (“acordo sindical”) em vigor, qual regra devo seguir: acordo sindical ou MP?

PREFIRA fundamentar a decisão com base em acordo sindical existente.

Não sendo possível, em razão do motivo de força maior da pandemia do COVID-19, seguir a MP e avaliar a possibilidade de referendar a medida via acordo sindical.

Cada empresa deve avaliar a sua situação em cada medida a ser tomada, consultando os advogados e avaliando os riscos.

### 2) De acordo com a redação das medidas provisórias:

Pela MP 927: as regras da MP têm preponderância sobre o que estiver em acordo ou convenção coletiva (**ou seja, “valem mais” as regras da MP do que o acordo sindical**).

Pela MP 936: existem pontos que podem ser tratados pelo acordo individual e outros que precisam do acordo sindical.

# Férias individuais e coletivas

MP 927

## REGRAS

Grupo de risco deve ser priorizado na concessão das férias.

**COMUNICAÇÃO:** o empregado com 48 h de antecedência, por escrito ou meio eletrônico (e-mail, p. ex.) indicando o período a ser gozado.

**PERÍODO MÍNIMO:** 5 dias.

**FÉRIAS POR ANTECIPAÇÃO:** podem ser concedidas **férias por antecipação** para quem ainda não tem 12 meses de trabalho (quem não possui período aquisitivo completo).

**PERÍODOS FUTUROS:** a empresa pode, também, **antecipar** o gozo de férias de **períodos futuros**; (necessário acordo individual).

Observar que, no caso das coletivas, não há a obrigatoriedade de comunicar o Sindicato e Ministério do Trabalho (hoje, Ministério da Economia), sem limite de períodos no ano.

## PAGAMENTO

- Pode ser feito até o 5º dia útil do mês seguinte ao da concessão.
- 1/3: pode ser pago até o dia do pagamento do 13º (até 20/12/2020).

## “VENDA DE FÉRIAS”

- O empregador pode recusar.
- Se o empregador aceitar, poderá pagar até 20/12/2020.

# Teletrabalho (“home office”)

MP 927

## REGRAS

Grupo de risco deve ser priorizado para o teletrabalho

O empregador **pode alterar o regime presencial para o teletrabalho** (e depois voltar ao regime presencial) independentemente de já existir acordo escrito, previsão ou proibição em Acordo ou Convenção Coletiva.

**FORMALIZAR** em ADITIVO CONTRATUAL antes ou em até 30 (trinta dias) após a mudança as regras sobre **fornecimento de equipamentos e infraestrutura** para o teletrabalho e eventual **reembolso** de despesas.

É possível aplicar o “home office” para os **aprendizes e estagiários**.

**Não há direito a horas extras.**

O empregado tem autogestão do horário de trabalho, podendo desenvolvê-lo de acordo com as horas contratadas, sem fiscalização da jornada.

Despesas “home office”:

o Empregador pode combinar de **não custear ou indenizar** por eventuais despesas em “home office”, **porque** há a utilização de infraestrutura para fins pessoais (internet, luz, etc.); **porque** é momento de redução de custos para preservação da empresa/empregos e, **porque** isso também gera economia para o Empregado (deslocamento, transporte, alimentação na rua, etc.).

# Banco de Horas

É possível a adoção de um sistema de banco de horas **diferenciado** durante o prazo da calamidade.

## REGRAS

1. **FORMALIZAR**: é necessário acordo escrito individual.
2. Pode compensar as horas extras que a pessoa possui.
3. Pode estabelecer banco de horas com saldo negativo a compensar posteriormente (“**BANCO NEGATIVO**”).
4. **PRAZO PARA COMPENSAÇÃO**: 18 (dezoito) meses após o fim da calamidade.
5. Prorrogação de jornada **APÓS A CALAMIDADE**: a compensação de tempo para recuperação do período em que não houver atividades poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.

MP 927

# Feriados (antecipação)

## REGRAS

1. O empregador poderá **ANTECIPAR** o gozo de **feriados municipais, estaduais e federais, bem como os religiosos**, desde que, para este último exista acordo escrito.
2. Se houver essa antecipação do gozo do feriado **NO DIA EM QUE EFETIVAMENTE OCORRER O FERIADO AS PESSOAS PODERÃO TRABALHAR**, porque já terão tido a folga.
3. **Forma: INFORMAR**, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados abrangidos pela medida com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.
4. **Feriados religiosos**: é **POSSÍVEL TAMBÉM O APROVEITAMENTO** e gozo antecipado, desde que seja por meio de acordo individual escrito (para os outros feriados, não é necessário **acordo escrito**; apenas comunicado do empregador).
5. **Inclusão em banco de horas**: é possível incluir a jornada de trabalho do dia do feriado em banco de horas para que quando chegar a data do feriado possa haver o trabalho como se fosse um dia útil comum.

## **FGTS:**

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.

## **EXAMES OCUPACIONAIS:**

Durante o estado de calamidade pública, fica **suspensa a obrigatoriedade** de realização dos **exames médicos ocupacionais**, clínicos e complementares, os quais deverão ser feitos em até 60 (sessenta) dias após o fim da calamidade.

O Exame Demissional pode ser dispensado se o último exame ocupacional tiver sido realizado em até 180 dias.

## **TREINAMENTOS PERIÓDICOS PREVISTOS EM NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO:**

Suspensa a obrigatoriedade.

## **CIPA's:**

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.

## **ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS:**

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.

**Obs.: existem alguns outros temas como:** atividades insalubres, jornada 12x36 e horas extras em estabelecimentos de saúde; prazos processuais para defesas e recursos no âmbito administrativo relacionados a infrações trabalhistas; regras sobre fiscalização do trabalho; regras sobre o trabalho em teleatendimento e telemarketing; pagamento de abono ao beneficiário da Previdência Social.

# Redução da Jornada e Salários

MP 936

A redução do salário deverá ser feita de forma PROPORCIONAL à redução da jornada, sem que exista redução do salário hora.

## **ACORDO INDIVIDUAL OU ACORDO SINDICAL (acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho) ?**

Para uns, a medida provisória contraria a Constituição Federal, porque não pode haver redução de jornada/salário sem acordo sindical.

Para outros, a medida é válida, porque estamos diante uma situação nunca antes vivenciada e o motivo de “força maior” nesse cenário absolutamente excepcional, haveria de ser levado em consideração, para permitir o acordo individual.

**Cada empresa deve avaliar a sua situação em cada medida a ser tomada, consultando os advogados e avaliando os riscos e, sempre que possível, referendar via acordo sindical em momento oportuno.**

# Redução da Jornada e Salários

MP 936

## ACORDO INDIVIDUAL

Quem ganha até R\$ 3.135,00 (ou seja, até 3 salários mínimos);  
Quem ganha acima de R\$ 12.102,00 e possua ensino superior;  
Qualquer que seja o salário se a redução for de 25%.

## ACORDO SINDICAL

Quem ganha entre R\$ 3.135,01 até R\$ 12.101,99, exceto quando a redução for de 25%, porque, nesse caso, poderá ser por acordo individual.

1. A **REDUÇÃO** do salário deverá ser feita de forma PROPORCIONAL à redução da jornada, sem que exista redução do salário hora.
2. **PRAZO**: por até 90 (noventa) dias; (pode haver fracionamento, observando o máximo de 90 dias).
3. **FORMA**: celebração de acordo individual escrito OU acordo sindical (ver item “ACORDO INDIVIDUAL OU ACORDO SINDICAL”), devendo o empregado ser comunicado com antecedência de 02 (dois) dias da intenção do acordo pela Empregadora.
4. **PERCENTUAL**: 25, 50 ou 70% de redução de salário/jornada (não pode ser outros percentuais; exceto se por acordo sindical).
5. É preciso **COMUNICAR** o empregado com 2 dias de antecedência e, também, comunicar o Sindicato em até 10 (dez) dias contados do acordo.
6. Pode ser acordada **AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL** (caráter indenizatório) (não é obrigatório, mas tem benefícios trabalhistas/fiscais).
7. O empregado terá **GARANTIA DE EMPREGO** durante o período da redução e, após, por período equivalente ao da redução, sendo que:  
poderá haver dispensa pelo Empregador mediante o pagamento de **INDENIZAÇÃO** de 50%, 75 ou 100% do salário conforme for o percentual da redução salarial/jornada acordada (indenização por todo o período do acordo de redução); **justa causa** não se aplica indenização. **VER TABELA A SEGUIR:**

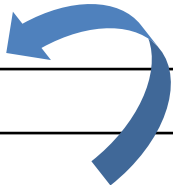
MP 936

# Redução da Jornada e Salários

| Pagamento de INDENIZAÇÃO em caso de DISPENSA durante redução de jornada de trabalho/salário                |                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Percentual de Redução de Jornada/Salário                                                                   | Indenização                       |
| 25% (até 49%)                                                                                              | 50% dos salários da estabilidade  |
| 50% (até 69%)                                                                                              | 75% dos salários da estabilidade  |
| 70% em diante                                                                                              | 100% dos salários da estabilidade |
| Lembrete: que a redução de jornada/salário em percentual diferente de 25, 50 ou 70% só por acordo sindical |                                   |

Além do valor do salário reduzido, o **Empregado** receberá o **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (“BEPER”)**.

O “BEPER” terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.



| Percentual de Redução jornada/salário                                      | Percentual do seguro-desemprego |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| < que 25%                                                                  | 0                               |
| 25% (até 49%)                                                              | 25%                             |
| 50% (até 69%)                                                              | 50%                             |
| 70% (ou mais)                                                              | 70%                             |
| Lembrete: o seguro-desemprego (valor cheio) varia de R\$ 1.045 a 1.813,03. |                                 |

# Suspensão do Contrato de Trabalho

MP 936

Na Suspensão do Contrato de Trabalho o empregado **NÃO TRABALHA** e **NÃO RECEBE SALÁRIO**.

- a) **Prazo:** até 60 (sessenta) dias, podendo ser 02 períodos de 30 dias;
- b) **Forma:** acordo individual escrito ou acordo sindical;
- c) **Percentual:** 100% (quando suspende o contrato a pessoa não trabalha e não recebe salário)
- d) **Condições:**

I- é preciso **COMUNICAR** o empregado com 2 dias de antecedência e, também, comunicar o Sindicato em até 10 (dez) dias contados do acordo;

II- efetuar o pagamento de **BENEFÍCIOS**;

III- o empregado **NÃO PODE** ser acionado para o trabalho (nem trabalho remoto) (se descumprir estará a empresa sujeita ao pagamento dos salários de todo o período/penalidades da lei e multa de convenção coletiva);

IV- estabelecimento de **AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL** (ver item específico no slide seguinte);

V- o empregado terá **“GARANTIA DE EMPREGO”** durante o período da suspensão e, após, por período equivalente ao da suspensão;

v.1) **poderá haver dispensa** pelo Empregador mediante o pagamento de **indenização de 100%** do salário no período da suspensão; justa causa não se aplica indenização.

# Suspensão do Contrato de Trabalho

MP 936

## AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL AO EMPREGADO:

1. deverá ter o **VALOR DEFINIDO NO ACORDO** individual escrito ou acordo sindical;
2. terá **NATUREZA INDENIZATÓRIA**;
3. **NÃO INTEGRARÁ A BASE DE CÁLCULO**:
  - a) do *imposto sobre a renda* retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;
  - b) da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
  - c) do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS; e

Além disso, **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.**

## O PAGAMENTO É OBRIGATÓRIO NO CASO DA SUSPENSÃO DO CONTRATO?

**APENAS** para as Empresas que tiverem auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá haver a suspensão do contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de **ajuda compensatória mensal!**

**Nesse caso, o valor da AJUDA será de 30% trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho.**

# “BEPER”

MP 936

## Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

É um **benefício** que será pago pelo Governo nas seguintes hipóteses:

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

**Não terá direito ao BEPER, quem:**

- a) ocupar cargo ou emprego público;
- b) estiver recebendo benefício de prestação continuada do INSS (exceto artigo 124, Lei 8.213);
- c) estiver recebendo seguro-desemprego ou bolsa qualificação da lei 7998/90;

**Também não será devido** se houver redução salarial/jornada em percentual inferior a 25% (hipótese de acordo sindical)

Serão observadas as seguintes regras de pagamento:

# “BEPER”

MP 936

## Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

Pagamento do benefício “BEPER”:

- a) será com recursos da União e em prestação mensal;
- b) **DEVIDO A PARTIR E DURANTE** a redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho;
- c) **SERÁ REALIZADO EM ATÉ 30 (TRINTA) DIAS CONTADOS DA CELEBRAÇÃO DO ACORDO**, observando, aqui, que a empresa precisa informar ao Ministério da Economia sobre o acordo em até 10 (dez) dias da sua celebração;
- d) não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito quando de eventual dispensa;
- e) será operacionalizado pelo Ministério da Economia; portanto, **AINDA NÃO EXISTE NORMA SOBRE A FORMA QUE SERÁ REALIZADO**;
- f) terá como **BASE DE CÁLCULO** o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito (Lei nº 7.998/1990), sendo que:
  - f.1) 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
  - f.2) na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal;
- g) **SERÁ PAGO** ao empregado **INDEPENDENTEMENTE** do cumprimento de qualquer período aquisitivo; do tempo de vínculo empregatício; e do número de salários recebidos;
- h) se o empregado tiver mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente BEPER para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho (exceto se for contratos intermitentes: **INTERMITENTE TERÁ DIREITO A R\$ 600,00 DURANTE 3 MESES**);
- i) **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.

## Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

### OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR QUANTO AO BEPER:

informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho do Empregado, no **prazo de 10 (dez) dias** contados da data da celebração do acordo.

### COMO O EMPREGADOR PRESTARÁ AS INFORMAÇÕES?

Ainda não se sabe. O Ministério da Economia disciplinará essa situação.

### DESCUMPRIMENTO DO PRAZO (QUANTO À INFORMAÇÃO EM 10 DIAS) PELO EMPREGADOR:

- 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 BEPER 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 item II, será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada.

# “BEPER”

MP 936

## Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

### CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O empregado que já possua contrato de trabalho intermitente até 01/04, terá direito ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER) no **VALOR DE R\$ 600,00 (SEISCENTOS REAIS), PELO PERÍODO DE TRÊS MESES.**

O BEPER será **PAGO EM ATÉ 30 DIAS** (até 01/05).

A **EXISTÊNCIA** de **MAIS DE UM CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE** não gerará direito à concessão de mais de um benefício.

O Ministério da Economia informará a forma e modo de pagamento.