

# MEDIDAS TRABALHISTAS

**ASSESSORIA LEGISLATIVA**  
Gerência de Relacionamento com a Indústria

# MP 927/2020



Entrou em **vigor** em **22 de Março de 2020**, **flexibilizando as regras trabalhistas** para reduzir os impactos negativos na economia durante o estado de calamidade que vai até 31/12/2020.



Essa MP abre a possibilidade para que alguns **acordos sejam feitos SEM a participação de sindicatos** de representação.



## PREPONDERÂNCIA DO ACORDO INDIVIDUAL (Art. 02 da MP).



O que for acordado entre **empregador** e **empregado** terá preponderância sobre outros instrumentos legais, respeitando apenas os limites da Constituição Federal.

## TELETRABALHO (Art. 4 e 5)

**Contrato escrito**, firmado previamente ou no prazo de 30 dias a partir da adoção dessa forma de trabalho, deve prever as responsabilidades pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura para sua realização, incluindo, o reembolso de despesas do empregado.

O **profissional** deverá ser **notificado 48 horas antes**, tanto para o início do teletrabalho e retorno para a atividade presencial.

A definição deve ser por meio **escrito ou eletrônico** e pode ser adotada inclusive para estagiários e aprendizes.

O tempo que o empregado estiver em aplicativos e programas de comunicação fora da jornada normal de trabalho **não será considerado tempo** à disposição do empregador, nem regime de sobreaviso, exceto se previsto em acordo individual ou coletivo.

Se **não puder oferecer o equipamento** em regime de comodato, o período normal de trabalho do empregado será considerado tempo à disposição do empregador.

**Não se aplicam** ao regime de teletrabalho as disposições sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.

Esse trabalho deve ser **executado fora da empresa**, com a utilização de tecnologias de comunicação, excepcionada a obrigação de registro dos horários de trabalho.

O trabalho pode ser **executado com o equipamento do empregado**, ou o empregador pode fornecê-lo em regime de comodato (empréstimo gratuito) e pagar por serviços de infraestrutura (não caracterizados como verba salarial).

# FÉRIAS INDIVIDUAIS (Art. 6 a 10)

01

A concessão das férias individuais, pode ser antecipada pelo empregador, **inclusive** as férias às quais o **período aquisitivo não tenha se completado**.

Mediante informação ao trabalhador com **48 horas** de antecedência.

02

03

O pagamento das férias até o **5º dia útil** subsequente ao mês da concessão.

1/3 constitucional deverá ser pago até a data em que é devido pagamento do **13º salário**.

04

05

Seus períodos sejam de no **mínimo 5 dias**.

## FÉRIAS COLETIVAS (Art.11 e 12)



Deverá **notificar** o conjunto de empregados com no mínimo **48 horas de antecedência** do início das férias.



Pode ser feita por ato **unilateral** do empregador.



Foram **dispensadas as comunicações** prévias ao órgão local do Ministério da Economia e **aos sindicatos** das categorias profissionais.

## BANCO DE HORAS (Art. 14)



Por acordo individual formal ou acordo coletivo, para **compensação em até 18 meses** após o fim do estado de calamidade pública.



A **compensação** do período pode ser feita por prorrogação de jornada, de **até 2 horas** (não podendo exceder dez horas de trabalho no dia), independentemente de acordo individual ou coletivo ou convenção coletiva.

## ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS (Art.13)



Feriados religiosos depende da **aceitação do trabalhador.**



Empregador poderá antecipar o gozo dos feriados Federais, Estaduais, Municipais e Distritais.



A notificação prévia de **48 horas de antecedência** da antecipação e indicação dos feriados a serem aproveitados.

# IMPORTANTE!

## RECURSO ADMINISTRATIVO (Art. 28)

Estão **suspensos por 180 dias**, a partir da vigência da MP, os prazos processuais de defesa e recurso administrativo de infrações trabalhistas e de notificações de débito de FGTS.

## CONVALIDAÇÃO (Art. 36)

Convalidam-se todas as medidas trabalhistas adotadas pelos empregadores, nos 30 dias anteriores à MP, desde que não contrariem o previsto na MP 927/2020.

## NEGOCIAÇÃO COLETIVA (Art. 30)

Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, **poderão ser prorrogados**, a critério do empregador, **pelo prazo de 90 dias**, após o termo final deste prazo.

## APLICABILIDADE (A. 32)

Trabalho temporário e terceirização de serviços, trabalho rural, no que couber, como jornada, banco de horas e férias, ao trabalho doméstico.



# MP 936/2020

Entrou em vigor em **01 de Abril de 2020**, institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Dispõe sobre medidas trabalhistas complementares como:

- **SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO**
- **REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO**

E dispõe sobre **Benefício Emergencial** do Governo.



## BENEFICIO EMERGENCIAL (Art. 5º)

Informar imediatamente ao **Ministério da Economia** sempre que realizar um acordo com seus empregados, seja de **redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão do contrato de trabalho.**

Informar aos **sindicatos** sempre que realizar um acordo em até **10 dias** corridos, contados a partir da data de sua celebração. Entrar em contato com o sindicato para verificar como enviar os acordos individuais.

A primeira parcela será paga no prazo de **30 dias** da celebração do acordo, desde que o empregador informe o Ministério da Economia em até 10 dias. Senão, só será paga ao trabalhador 30 dias após a data da informação.

Se o empregador não informar o acordo em **até 10 dias corridos**, ele só terá validade a partir da data que for informado. Neste caso, o trabalhador deve receber o salário normal até a data da informação.

Quem estiver recebendo benefício da **Previdência Social** não receberá o benefício emergencial, exceto se receber pensão por morte ou auxílio-acidente.

### Garantia do emprego

O trabalhador permanecerá empregado durante o tempo de vigência dos acordos e pelo mesmo tempo depois que o acordo acabar.

**Por exemplo**, um acordo de redução de jornada de 90 dias de duração deve garantir ao trabalhador a permanência no emprego por mais 90 dias após o fim do acordo.

Caso o empregador não cumpra, ele terá que pagar todos os direitos do trabalhador, já previstos em lei, além de multas

### Autorização por meio de negociação coletiva de trabalho:

Se na data de início de vigência da medida provisória já estava em vigor um acordo ou convenção coletiva, esta norma coletiva **poderá** ser negociada no prazo de **10 dias** corridos para que seja adequada a nova medida provisória.

# SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Poderá haver a suspensão temporária de contrato de trabalho, sendo que o Governo pagará um benefício aos empregados e a regra a ser aplicada dependerá a que grupo a empresa se enquadra:

**Grupo I:** empregadores em geral;

**Grupo II:** empregador com receita bruta, em 2019, maior que R\$ 4,8 milhões. (Art. 8, §5º)

## Benefício



### Grupo I

Governo paga o benefício equivalente ao seguro desemprego e a empresa não faz nenhum pagamento.



### Grupo II

Governo paga **70%** do valor equivalente ao seguro desemprego e a empresa paga **30%** do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão, mas a título de ajuda compensatória.



### Grupos I e II Facultativo

Acordo individual ou norma coletivo poderá estabelecer ajuda compensatória paga pelo empregador: o sem natureza salarial e incidência de encargos e tributos (inclusive IR para PF), pode ser excluída do lucro líquido (determinação do lucro real e apuração da CSLL).



## ENTENDA MELHOR

### SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

**Empresas com Receita Bruta de até R\$ 4,8 Milhões**

Trabalhador Recebe

**100% da parcela do Bem (Benefício Emergencial)**



A suspensão dos contratos de trabalho tem prazo máximo de 60 dias. Caso o trabalhador tenha direito a plano de saúde ou tíquete alimentação, estes benefícios devem ser mantidos durante a suspensão do contrato de trabalho.

**Empresas com receita bruta maior que R\$ 4,8 milhões**

Trabalhador recebe:

**70% da parcela do BEm + 30% do salário**



## CRITÉRIOS DA SUSPENSÃO (Art. 8º)



- Durante o estado de calamidade pública (de 20/03/2020 até 31/12/2020);
- Duração máxima de **60 dias**;
- Poderá ser fracionada em até dois período de 30 dias, mas no tempo máximo de 90 dias;
- Proposta de acordo individual encaminhada ao empregado com 2 dias corridos de antecedência;
- Comunicação ao sindicato laboral no prazo de 10 dias corridos a contar do acordo;
- Empregado continua com direito a todos os benefícios;
- O valor da ajuda compensatória, quando devido pela empresa, deverá estar definido no acordo individual;
- O empregado poderá recolher a contribuição previdenciária como segurado facultativo;
- **Qualquer** trabalho descaracterizará a suspensão;
- A suspensão irá cessar: i. no final do prazo previsto no acordo; ii. no prazo de **2 dias** corridos da comunicação do empregador; ou iii. pelo fim do estado de calamidade.

## AUTORIZAÇÃO PARA A SUSPENSÃO SERÁ DIFERENTE EM VIRTUDE DO SALÁRIO (Art.11)

MENOR R\$  
3.135,00

INDIVIDUAL OU NEGOCIAÇÃO COLETIVA

MAIOR OU IGUAL R\$3.135,00.  
MENOR R\$ 12.202,12

CONVENÇÃO COLETIVA  
OU ACORDO COLETIVO

MAIOR OU IGUAL  
R\$ 12.202,12

INDIVIDUAL OU  
NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As **negociações individuais** valerão para os empregados que ganham até três salários mínimos (R\$ 3.135) ou para o trabalhador de nível superior que receba mais de R\$ 12.202,12.

Se o empregado não se enquadrar nessa hipótese, vale apenas a **negociação por meio de convenção ou acordo coletivo**, conforme dispõe o parágrafo único do artigo 12 da MP.

## PASSO A PASSO PARA SUSPENDER O CONTRATO DE TRABALHO:

1. Após formalizar o acordo com o empregado, o empregador deverá acessar o sistema **Empregador Web**, disponível através do endereço: <https://servicos.mte.gov.br/bem/>
  2. Escolher a opção **com certificado digital**.
  3. Será solicitado usuário e senha.
- **Não é necessário recolher encargos trabalhistas nos casos de suspensão.**

# Empregador Web

ACE



SECRETARIA DE TRABALHO

# Empregador Web

ACESSIBILIDADE



SECRETARIA DE TRABALHO

## Empregador Web

### Opções de Acesso

**COM Certificado Digital**  
SEM Certificado Digital

### Acesso Direto

Validar Leiaute  
Validar Leiaute BEM  
Cadastrar Gestor  
Solicitar Nova Senha

### Finalidade

Possibilidade do empregador enviar o requerimento do Seguro Desemprego pela internet, em substituição ao preenchimento manual.

### Qual a segurança?

A aplicação exige o uso de certificação digital, assegurando a confiabilidade das informações prestadas pela empresa. Recomendamos utilizar o Java versão 1.6 ou superior.

### Quais as vantagens?

- Possibilidade de envio de info utilizando arquivo migrado do sis folha de pagamento;
- Otimização no preenchimento, disp o requerimento adquirido em papel

### Como ter acesso?

Caso sua Empresa ainda não tenha basta clicar no link ao lado "Cadastrar Gestor". Este cadastro deve ser feito pelo responsável legal da Empresa.

## Empregador Web

[Página Inicial](#)

### Login

Usuário   
Senha

Enviar Limpar

### Finalidade

Possibilidade do empregador enviar o requerimento do Seguro Desemprego pela internet, em substituição ao preenchimento manual.

### Qual a segurança?

A aplicação exige o uso de certificação digital, assegurando a confiabilidade das informações prestadas pela empresa. Recomendamos utilizar o Java versão 1.6 ou superior.

### Quais as vantagens?

- Possibilidade de envio de informações utilizando arquivo migrado do sistema de folha de pagamento;
- Otimização no preenchimento, dispensando o requerimento adquirido em papelarias.

### Como ter acesso?

Caso sua Empresa ainda não tenha acesso, basta clicar no link ao lado "Cadastrar Gestor". Este cadastro deve ser feito pelo responsável legal da Empresa.

## PASSO A PASSO:

4. Após realizar o acesso, deverá preencher o CNPJ e clicar em **Selecionar Empresa** para ser direcionado a página do **Benefício Emergencial**.

5. Após acessar a página, deverá selecionar o campo **Benefício Emergencial** e clicar na opção **Cadastrar**.

The screenshot shows the 'Selecionar Empresa' form. At the top, there is a 'Filtrar' section with two radio buttons: 'Selecionar Inscrição' (selected) and 'Pesquisar por Razão Social'. Below this is a search area for 'Pesquisa pelo CNPJ/CEI' with a dropdown for 'Tipo de Inscrição' set to 'CNPJ' and a text input for 'Número de Inscrição'. At the bottom of the search area, there are two buttons: 'Selecionar Empresa' and 'Limpar'. A red arrow points to the 'Selecionar Empresa' button.

The screenshot shows the top navigation menu. The menu items are: 'Requerimento', 'Benefício Emergencial', 'PPE', 'Administração', and 'Sair'. The 'Benefício Emergencial' item is highlighted with a red box, and a red arrow points to it from the left. Below the menu, there is a section for 'Empregador Web' with a dropdown menu. The 'Cadastrar' option is highlighted with a red box, and a red arrow points to it from the right. Other options in the dropdown are 'Consultar', 'Importar Arquivo', and 'Arquivos Importados'. At the bottom, there is a 'Página Inicial' link and the text 'Empregador Web [Selecione uma das opções no menu superior]'.



**PASSO A PASSO:** 6. Antes de realizar o cadastro, é necessário informar a **receita bruta anual – ano calendário 2019**. Importante destacar que esta informação **não poderá ser alterada** pois é ela que irá definir os percentuais que o Governo arcará no pagamento do benefício emergencial, haja visto as regras diferentes para empresas com receita inferior ou superior 4 milhões e 800 mil – ano calendário 2019.

7. Após, deverão ser preenchidas as informações no cadastro.

Requerimento ▾ Benefício Emergencial ▾ PPE ▾ Administração ▾ Sair

Receita Bruta no ano-calendário de 2019

Receita Bruta em 2019

**Antes de solicitar o Benefício Emergencial, é necessário informar a receita bruta da empresa no ano-calendário 2019.**

**ATENÇÃO: essa informação não pode ser alterada no futuro.**

\*Receita bruta superior a 4 milhões e 800 mil reais ▾

Cadastrar Cancelar

[Página Inicial](#)

**(\*) Campos Obrigatórios**

Identificação do Empregador

Tipo de Inscrição CNPJ

Número de Inscrição

Razão Social

Dados do Empregado

\*PIS/PASEP

\*CPF

\*Nome

\*Nome da Mãe

\*Data Nascimento

Dados para Benefício

\*Data Admissão

\*Último Salário

Penúltimo Salário

Antepenúltimo Salário

\*Data Acordo

\*Tipo Adesão

\*Percentual de Redução da Carga Horária (%)

\*Meses de Duração

Dados Bancários

Tipo Conta

Empregador Web funcionários

**FIEMT**

**PASSO A PASSO:**

8. O valor do último salário é campo obrigatório, já o penúltimo e antepenúltimo são opcionais.

9. Também deverá ser informado o tipo de adesão acordado entre o empregador e empregado, sendo as opções permitidas: **(0) suspensão do contrato e (1) redução da carga horária.**

Dados para Benefício

\*Data Admissão

\*Último Salário

Penúltimo Salário

Antepenúltimo Salário

\*Data Acordo

\*Tipo Adesão

\*Percentual de Redução da Carga Horária (%)

\*Meses de Duração

Dados para Benefício

\*Data Admissão

\*Último Salário

Penúltimo Salário

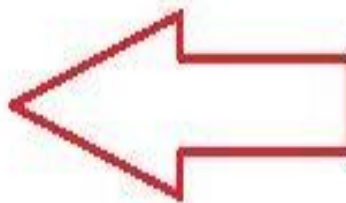
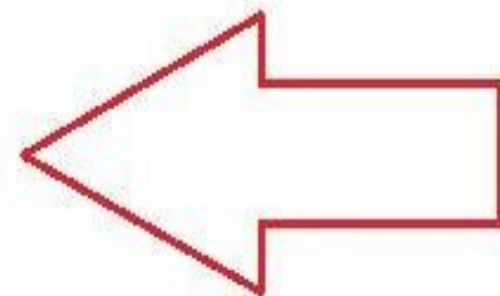
Antepenúltimo Salário

\*Data Acordo

\*Tipo Adesão

\*Percentual de Redução da Carga Horária (%)

\*Meses de Duração



## PASSO A PASSO:

10. O campo percentual de redução de carga horária será de preenchimento obrigatório se o tipo de adesão for a **(1) redução da carga horária**. E nesse caso, o empregador preencherá: **25, 50 ou 75 de acordo com o % de redução acordado entre as partes**.

11. tipo de conta bancária aceita é **(0) conta corrente ou (1) poupança**. Importante ressaltar que esta deve ser de titularidade do empregado, **não podendo ser em nome de terceiros**.

The image shows a digital form with two main sections: "Dados para Benefício" and "Dados Bancários".

**Dados para Benefício:**

- \*Data Admissão: [calendar icon]
- \*Último Salário: [text input]
- Penúltimo Salário: [text input]
- Antepenúltimo Salário: [text input]
- \*Data Acordo: [calendar icon]
- \*Tipo Adesão: [dropdown menu]
- \*Percentual de Redução da Carga Horária (%): [dropdown menu]
- \*Meses de Duração: [text input]

**Dados Bancários:**

- Tipo Conta: [dropdown menu]

Red boxes and arrows highlight the \*Tipo Adesão dropdown in the "Dados para Benefício" section and the Tipo Conta dropdown in the "Dados Bancários" section.

O envio da informação ao Governo deverá ser realizado em no máximo **10 dias corridos, contados a partir da data do acordo feito com o empregado**, tanto para redução da jornada de trabalho e de salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho. Esse prazo deve ser respeitado, pois o governo efetuará o pagamento da primeira parcela do benefício emergencial de preservação do emprego e renda, no prazo de **trinta dias**, contados da data da celebração do acordo.

## REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO (Art. 7)

Poderá haver redução de jornada de trabalho e salário, exclusivamente nos percentuais de 25%, 50% e 70%, sendo que o Governo pagará um benefício aos empregados.

### CRITÉRIOS

- \* Durante o estado de calamidade pública (de 20/03/2020 até 31/12/2020);
- \* Duração máxima de 90 dias;
- \* Não poderá ser fracionada;
- \* Deve ser celebrada via acordos coletivos ou individuais.;
- \* Comunicação ao sindicato laboral no prazo de 10 dias corridos a contar do acordo;
- \* O valor da ajuda compensatória, deverá estar definido no acordo individual;
- \* A redução irá cessar: i. no final do prazo previsto no acordo; ii. no prazo de 2 dias corridos da comunicação do empregador; ou iii. pelo fim do estado de calamidade.

# PAGAMENTO OBRIGATÓRIO AO EMPREGADO

Empresa com Receita Bruta  
Menor ou igual R\$ 4,8 Milhões

**0%**

Empregador % do salário

**100%**

Governo % do Seguro Desemprego

Empresa com Receita Bruta  
Maior R\$ 4,8 Milhões

**30%**

Empregador % do salário

**70%**

Governo % do Seguro Desemprego

**Ajuda compensatória paga pelo empregador:**



**Obrigatório:** 30% para empresa com o receita bruta maior que R\$ 4,8 milhões;



**Facultativo:** Empresa com receita bruta menor ou igual a R\$ 4,8 milhões.

# AUTORIZAÇÃO PARA A REDUÇÃO SERÁ DIFERENTE EM VIRTUDE DO SALÁRIO E DO % DE REDUÇÃO

<b>MENOR</b> R\$ 3.135,00	25%	<b>Individual ou Negociação Coletiva</b>
	50%	
	70%	

<b>MAIOR OU IGUAL</b> R\$ 3.135,00 <b>MENOR</b> R\$ 12.202,12	25%	<b>Individual ou Negociação Coletiva</b>
	50%	<b>Convenção ou Acordo Coletivo</b>
	70%	

<b>MAIOR</b> R\$ 12.202,12	25%	<b>Individual ou Negociação Coletiva</b>
	50%	
	70%	



**Redução de 25% da Jornada de Trabalho**  
Trabalhador recebe:  
**75% do salário + 25% da parcela do BEm**



**Redução de 50% da Jornada de Trabalho**  
Trabalhador recebe:  
**50% do salário + 50% da parcela do BEm**



**Redução de 70% da Jornada de Trabalho**  
Trabalhador recebe:  
**30% do salário + 70% da parcela do BEm**

# DÚVIDAS?

Mande sua dúvida

no nosso **whatsapp** ou por **e-mail**



**[uedirs.legislativo@fiemt.ind.br](mailto:uedirs.legislativo@fiemt.ind.br)**



**WhatsApp**

**65 3611-1561**