



# UNIFICAÇÃO DAS MEDIDAS EMERGENCIAIS TRABALHISTAS

# Informe Estratégico: Unificação das Medidas Emergenciais Trabalhistas

Desde o momento em que foi reconhecido o estado de calamidade pública pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20/03/2020, surgiram várias normas prevendo medidas emergenciais trabalhistas que podem ser adotadas pelas empresas, com vistas a preservar empregos e renda. Porém, a quantidade de normas, com grande número de informações, tem gerado dúvidas em muitos empresários, que estão encontrando dificuldade em implementar na prática as diversas possibilidades previstas na atual legislação.

Para facilitar, unificamos, num mesmo informe, as medidas emergenciais trabalhistas que poderão ser utilizadas, especificamente, no período da calamidade pública, com suas características e possibilidades:

## Importante

As informações a seguir foram elaboradas com base nas normas publicadas até o dia 08/04/2020. Normas posteriores poderão alterar a situação de aplicabilidade das medidas emergenciais trabalhistas tratadas no presente informe.

## 1. Medida: Antecipação das férias individuais para empregados com período aquisitivo completo.

Perguntas	Respostas
Em que norma a medida está prevista?	Na Medida Provisória nº 927, de 22/03/2020.
Quais são as características específicas de tal medida?	Poderá ser utilizada na situação em que os empregados já têm período aquisitivo completo. As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 (cinco) dias corridos. O pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao mês de início do período de gozo das férias. O empregador poderá efetuar o pagamento do adicional de 1/3 (um terço) de férias quando da sua concessão, ou mesmo após sua concessão, até a data de pagamento da gratificação natalina (décimo-terceiro salário), ou seja, até o dia 20/12/2020. Ficará a critério do empregador aceitar ou não o pedido do empregado de conversão de 1/3 (um terço) de férias em abono pecuniário. Caso o pedido seja aceito, o empregador poderá efetuar o pagamento quando da concessão das férias, ou mesmo após sua concessão, até a data de pagamento da gratificação natalina (décimo-terceiro salário), ou seja, até o dia 20/12/2020. Na hipótese de dispensa do empregado, ou mesmo do seu pedido de demissão, o empregador pagará, juntamente com os direitos rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

Há alguma obrigatoriedade específica em relação à medida?	Sim, a empresa deverá informar o(s) empregado(s) sobre a antecipação das férias individuais, com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico (e-mail), com a indicação do período a ser gozado pelo trabalhador.
A empresa pode implementar a medida mesmo sem a existência de acordo individual com o empregado?	Sim, as férias individuais poderão ser concedidas por ato do empregador, mas não há restrição que seja negociado com o trabalhador.
Depende da negociação individual entre empregado e empregador?	Não, mas não há restrição que seja negociado entre empregador e empregado.
Depende da negociação coletiva com o sindicato da categoria profissional?	Não, mas não há restrição que seja objeto de negociação coletiva.
Com a utilização de tal medida o empregado passa a ter direito à garantia de emprego?	Não.
Onde posso encontrar modelos?	<a href="https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf">https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf</a>
Onde posso encontrar mais informações?	<a href="https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf">https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf</a>

## 2. Medida: Antecipação das férias individuais para empregados com período aquisitivo incompleto.

Perguntas	Respostas
Em que norma a medida está prevista?	Na Medida Provisória nº 927, de 22/03/2020.
Quais são as características específicas de tal medida?	Poderá ser utilizada na situação em que o empregado não tenha completado o período aquisitivo de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho. Há a antecipação de períodos futuros de férias, como, por exemplo, as férias de agosto de 2020 serem antecipadas para serem gozadas durante o período de calamidade pública. As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 (cinco) dias corridos. O pagamento poderá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao mês de início do período de gozo das férias, e o pagamento do adicional de 1/3 (um terço) de férias poderá ser pago até a data de pagamento da gratificação natalina (décimo-terceiro salário), ou seja, até o dia 20/12/2020. Ficará a critério do empregador aceitar ou não o pedido do empregado de conversão de 1/3 (um terço) das férias em abono pecuniário. Caso o pedido seja aceito, o empregador poderá efetuar o pagamento quando da concessão das férias, ou mesmo após sua concessão, até a data de pagamento da gratificação natalina (décimo-terceiro salário), ou seja, até o dia 20/12/2020. Na hipótese de dispensa do empregado, ou mesmo do seu pedido de demissão, o empregador pagará, juntamente com os direitos rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.
Há alguma obrigatoriedade específica em relação à medida?	Sim, é obrigatório o acordo individual escrito entre empregado e empregador.
A empresa pode implementar a medida mesmo sem a existência de acordo individual com o empregado?	Não pode, pois é obrigatório o acordo individual escrito entre empregado e empregador.
Depende da negociação individual entre empregado e empregador?	Sim, depende.
Depende da negociação coletiva com o sindicato da categoria profissional?	Não, mas não há restrição que seja objeto de negociação coletiva.
Com a utilização de tal medida o empregado passa a ter direito à garantia de emprego?	Não.
Onde posso encontrar modelos?	<a href="https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf">https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf</a>

Onde posso encontrar mais informações?	<a href="https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf">https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf</a>
--	---

### 3. Medida: Concessão de férias coletivas.

Perguntas	Respostas
Em que norma a medida está prevista?	Na Medida Provisória nº 927, de 22/03/2020.
Quais são as características específicas de tal medida?	As férias coletivas poderão ser concedidas em um ou mais períodos, durante o estado de calamidade pública, e poderão ser até mesmo em número inferior a 10 (dez) dias corridos. 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 (décimo-terceiro salário), ou seja, até o dia 20/12/2020. Em ocorrendo o requerimento do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário, ficará a critério da empresa aceitar ou não, e caso aceito, o empregador poderá efetuar seu pagamento quando da concessão das férias, ou mesmo após sua concessão, até a data de pagamento da gratificação natalina (décimo-terceiro salário), ou seja, até o dia 20/12/2020. As empresas estão dispensadas de comunicar a concessão das férias coletivas ao órgão local do Ministério da Economia, e aos sindicatos representativos da categoria profissional.
Há alguma obrigatoriedade específica em relação à medida?	Sim, a empresa deverá notificar o conjunto de empregados afetados com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas.
A empresa pode implementar a medida mesmo sem a existência de acordo individual com o empregado?	Sim, as férias coletivas poderão ser concedidas por ato do empregador.
Depende da negociação individual entre empregado e empregador?	Não, mas não há restrição que seja negociado entre o empregador e o conjunto de empregados.
Depende da negociação coletiva com o sindicato da categoria profissional?	Não, mas não há restrição que seja objeto de negociação coletiva.
Com a utilização de tal medida o empregado passa a ter direito à garantia de emprego?	Não.

<b>Onde posso encontrar modelos?</b>	<a href="https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf">https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf</a>
<b>Onde posso encontrar mais informações?</b>	<a href="https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf">https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf</a>

## 4. Antecipação dos feriados não religiosos

Perguntas	Respostas
<b>Em que norma a medida está prevista?</b>	Na Medida Provisória nº 927, de 22/03/2020.
<b>Quais são as características específicas de tal medida?</b>	O empregador poderá antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais. Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.
<b>Há alguma obrigatoriedade específica em relação à medida?</b>	Sim, o empregador deverá notificar, por escrito ou por meio eletrônico (e-mail), o conjunto de empregados beneficiados com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.
<b>A empresa pode implementar a medida mesmo sem a existência de acordo individual com o empregado?</b>	Sim.
<b>Depende da negociação individual entre empregado e empregador?</b>	Não, mas não há restrição que seja negociado entre empregador e empregado.
<b>Depende da negociação coletiva com o sindicato da categoria profissional?</b>	Não, mas não há restrição que seja objeto de negociação coletiva.
<b>Com a utilização de tal medida o empregado passa a ter direito à garantia de emprego?</b>	Não.
<b>Onde posso encontrar modelos?</b>	<a href="https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf">https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf</a>
<b>Onde posso encontrar mais informações?</b>	<a href="https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf">https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf</a>

## 5. Aproveitamento dos feriados religiosos.

Perguntas	Respostas
Em que norma a medida está prevista?	Na Medida Provisória nº 927, de 22/03/2020.
Quais são as características específicas de tal medida?	Mediante manifestação em acordo individual escrito, entre empregado e empregador, poderá ocorrer o aproveitamento dos feriados religiosos, com a antecipação do seu gozo no período da calamidade pública.
Há alguma obrigatoriedade específica em relação à medida?	Sim, é obrigatório acordo individual escrito entre empregador e empregado, com a expressa indicação dos feriados religiosos que serão aproveitados no período de calamidade pública.
A empresa pode implementar a medida mesmo sem a existência de acordo individual com o empregado?	Não pode.
Depende da negociação individual entre empregado e empregador?	Sim, depende.
Depende da negociação coletiva com o sindicato da categoria profissional?	Não, mas não há restrição que seja objeto de negociação coletiva.
Com a utilização de tal medida o empregado passa a ter direito à garantia de emprego?	Não.
Onde posso encontrar modelos?	<a href="https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf">https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf</a>
Onde posso encontrar mais informações?	<a href="https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf">https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf</a>

## 6. Medida: Adoção da modalidade de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância.

Perguntas	Respostas
Em que norma a medida está prevista?	Na Medida Provisória nº 927, de 22/03/2020.
Quais são as características específicas de tal medida?	Poderá ser utilizada na situação em que for necessária a paralisação total ou parcial das atividades da empresa, e também na situação de afastamento dos empregados que compõem o chamado grupo de risco, como idosos e doentes crônicos. O teletrabalho constitui uma forma de trabalho prestado à distância, onde o empregado irá prestar serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, podendo ser a própria residência do trabalhador, ou mesmo outro local por ele escolhido. Como a Medida Provisória utilizou a expressão "preponderante", em relação à prestação de serviços, significa que a modalidade de teletrabalho constituirá a forma principal de prestação de serviços, mas não a exclusiva, podendo o empregador, em alguns momentos, solicitar ao empregado a prestação de serviço presencial, nas dependências da empresa.
Há alguma obrigatoriedade específica em relação à medida?	Sim, a alteração contratual, com a adoção da modalidade de teletrabalho, deverá ser feita por escrito ou mesmo por correio eletrônico (e-mail), com a antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas. A medida não é aplicável para as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing, previstos do art. 227 ao 231 da CLT.
A empresa pode implementar a medida mesmo sem a existência de acordo individual com o empregado?	Sim, a Medida Provisória nº 927/2020 permite ao empregador comunicar diretamente ao empregado, inclusive por meios eletrônicos, como o e-mail, da alteração do seu contrato de trabalho de presencial para teletrabalho.
Depende da negociação individual entre empregado e empregador?	Não depende, mas as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou 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, deverão ser previstas em acordo individual escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da mudança do regime de trabalho presencial para teletrabalho. 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, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato, ou seja, por meio do empréstimo gratuito, com a restituição dos equipamentos no tempo convencionado. Poderá, também, pagar por serviços de infraestrutura, que não irá se caracterizar verba de natureza salarial. Tudo isso deverá estar registrado no acordo individual de trabalho.



Depende da negociação coletiva com o sindicato da categoria profissional?	Não, mas não há restrição que seja objeto de negociação coletiva.
Com a utilização de tal medida o empregado passa a ter direito à garantia de emprego?	Não.
Onde posso encontrar modelos?	<a href="https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf">https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf</a>
Onde posso encontrar mais informações?	<a href="https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf">https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf</a>

## 7. Utilização do banco de horas.

Perguntas	Respostas
Em que norma a medida está prevista?	Na Medida Provisória nº 927, de 22/03/2020.
Quais são as características específicas de tal medida?	Poderá ser adotada nas situações em que o empregador tiver que interromper as atividades da empresa, durante o estado de calamidade pública, e constituir o regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas. Com a interrupção das atividades da empresa, o empregado irá deixar de prestar serviço, ocorrendo a compensação das horas não trabalhadas no período interrompido, com a prorrogação da jornada de trabalho do empregado em até 02 (duas) horas, não podendo ultrapassar 10 (dez) horas diárias de serviço. A compensação do saldo de horas, computado durante o período de paralisação das atividades da empresa, poderá ser determinada pelo empregador independentemente de previsão em acordo coletivo, convenção coletiva ou acordo individual.
Há alguma obrigatoriedade específica em relação à medida?	Sim, a compensação deverá ocorrer no prazo máximo de 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.
A empresa pode implementar a medida mesmo sem a existência de acordo individual com o empregado?	Não pode.
Depende da negociação individual entre empregado e empregador?	Sim, deverá ser estabelecido mediante acordo individual escrito entre empregador e empregado.

<p><b>Depende da negociação coletiva com o sindicato da categoria profissional?</b>          Não, mas não há restrição que seja objeto de negociação coletiva.</p>	<p>Não, mas não há restrição que seja objeto de negociação coletiva.</p>
<p><b>Com a utilização de tal medida o empregado passa a ter direito à garantia de emprego?</b></p>	<p>Não.</p>
<p><b>Onde posso encontrar modelos?</b></p>	<p><a href="https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf">https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf</a></p>
<p><b>Onde posso encontrar mais informações?</b></p>	<p><a href="https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf">https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Medidas-Trabalhistas-para-enfrentamento-ao-Coronav%C3%ADrus-Covid-19-1.pdf</a></p>

## 8. Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário.

Perguntas	Respostas
<p><b>Em que norma a medida está prevista?</b></p>	<p>Na Medida Provisória nº 936, de 1º/04/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, mediante o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, com recursos da União.</p>
<p><b>Quais são as características específicas de tal medida?</b></p>	<p>Cabe ao empregador informar ao Ministério da Economia a redução de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do(s) acordo(s) individual(is), ou do acordo coletivo ou da convenção coletiva de trabalho, sob pena ser obrigado a pagar a remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e do salário, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a informação ser regularizada. A medida deverá abranger somente os trabalhadores: a) com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); b) ou empregados 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, ou seja, R\$ 12.202,12. Para os empregados não enquadrados nas situações acima, a medida somente poderá ser estabelecida por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, ressalvada a possibilidade de redução da jornada de trabalho e de salário de até 25% (vinte e cinco por cento), que poderá ser ajustada por meio de acordo individual, independentemente do valor do salário do trabalhador. A medida poderá ser aplicada aos contratos de trabalho de aprendizagem e aos contratos em regime de tempo parcial, previsto no art. 58-A da CLT.</p>

<p><b>Há alguma obrigatoriedade específica em relação à medida?</b></p>	<p>Sim, a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário poderá ser por, no máximo, 90 (noventa) dias, devendo ser preservado o valor do salário-hora de trabalho. O acordo individual escrito, prevendo a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, deverá ser encaminhado ao empregado, inclusive por meios eletrônicos, com a antecedência de, no mínimo, 02 (dois) dias corridos, do início do período de redução da jornada e do salário. Poderão ser ajustados os seguintes percentuais de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário: a) redução de 25% (vinte e cinco por cento), com o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito; b) redução de 50% (cinquenta por cento), com o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito; ou c) redução de 70% (setenta por cento), com o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda correspondente a 70% (setenta por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito. A jornada de trabalho e o salário serão restabelecidos, às mesmas condições anteriores à redução, nas seguintes situações: a) no caso de cessação do estado de calamidade pública; b) ou no encerramento do período ajustado no acordo individual; c) ou na data em que o empregador comunicar ao empregado sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado. Os acordos individuais, ajustando a redução da jornada de trabalho e do salário, deverão ser obrigatoriamente comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data da sua celebração.</p>
<p><b>A empresa pode implementar a medida mesmo sem a existência de acordo individual com o empregado?</b></p>	<p>Não pode.</p>
<p><b>Depende da negociação individual entre empregado e empregador?</b></p>	<p>Sim, deverá ser estabelecido mediante acordo individual escrito entre empregador e empregado.</p>
<p><b>Depende da negociação coletiva com o sindicato da categoria profissional?</b></p>	<p>Não, mas não há restrição que seja objeto de negociação coletiva. Outrossim, é importante destacar que em relação à Medida Provisória nº 936, de 1º/04/2020, o Supremo Tribunal Federal deferiu em parte, no dia 06/04/2020, a medida cautelar, requerida na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363, de 02/04/2020, e determinou que os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data de sua celebração, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes.</p>

<b>Com a utilização de tal medida o empregado passa a ter direito à garantia de emprego?</b>	<p>Sim, o empregado que tiver a redução proporcional de jornada de trabalho e salário terá direito à garantia de emprego durante todo o período ajustado, e após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário, deverá lhe ser garantido o emprego pelo período equivalente ao da redução. Portanto, se a redução ocorrer pelo período de 90 (noventa) dias, deverá ser garantido o emprego no período total de 180 (cento e oitenta) dias. Exceto no caso de justa causa, ou de pedido de demissão do trabalhador, caso o empregado venha a ser dispensado sem justa causa, durante o período da garantia de emprego, o empregador se sujeitará ao pagamento de indenização no valor de: a) 50% (cinquenta por cento) do salário, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento); b) 75% (setenta e cinco por cento) do salário, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); c) ou 100% (cem por cento) do salário, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a 70% (setenta por cento). Além disso, caberá ao empregador o pagamento das verbas rescisórias devidas ao empregado.</p>
<b>Onde posso encontrar modelos?</b>	<p><a href="https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/04/Informe-estrat%C3%A9gico-Coronav%C3%ADrus-Medida-Provis%C3%B3ria-Modelo-de-Acordo-Individual-de-Trabalho.pdf">https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/04/Informe-estrat%C3%A9gico-Coronav%C3%ADrus-Medida-Provis%C3%B3ria-Modelo-de-Acordo-Individual-de-Trabalho.pdf</a></p>
<b>Onde posso encontrar mais informações?</b>	<p><a href="https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/04/Informe-estrat%C3%A9gico-Programa-Emergencial-de-Manuten%C3%A7%C3%A3o-do-Emprego-e-da-Renda.pdf">https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/04/Informe-estrat%C3%A9gico-Programa-Emergencial-de-Manuten%C3%A7%C3%A3o-do-Emprego-e-da-Renda.pdf</a></p>

## 9. Suspensão temporária do contrato de trabalho.

Perguntas	Respostas
Em que norma a medida está prevista?	Na Medida Provisória nº 936, de 1º/04/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, mediante o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, com recursos da União.
Quais são as características específicas de tal medida?	Cabe ao empregador informar ao Ministério da Economia a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de até 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo individual, ou do acordo coletivo ou da convenção coletiva de trabalho, sob pena ser obrigado a pagar a remuneração no valor anterior ao da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a informação ser regularizada. A medida deverá abranger somente os trabalhadores: a) com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); b) ou empregados 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, ou seja, R\$ 12.202,12. Para os empregados não enquadrados nas situações acima, a medida de suspensão temporária do contrato de trabalho, somente poderá ser estabelecida por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. A medida poderá ser aplicada aos contratos de trabalho de aprendizagem e aos contratos em regime de tempo parcial, previsto no art. 58-A da CLT.
Há alguma obrigatoriedade específica em relação à medida?	Sim, a suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ser pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 (trinta dias), com o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. Deverá ser pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que deverá ser encaminhado ao empregado, inclusive por meios eletrônicos, com a antecedência de, no mínimo, 02 (dois) dias corridos. Os acordos individuais, ajustando a suspensão temporária do contrato de trabalho, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data da sua celebração. Para 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), o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, corresponderá a 70% (setenta por cento) do valor do seguro-desemprego devido ao empregado. Neste caso, a empresa somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de uma ajuda compensatória mensal, de caráter indenizatória, no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária do contrato de trabalho. Para a empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta de até R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, corresponderá a 100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego devido ao empregado,

	<p>ficando a empresa desobrigada do pagamento de ajuda compensatória. Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, ficando o trabalhador autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo. O contrato de trabalho será restabelecido: a) no prazo de até 02 (dois) dias corridos, contado da cessação do estado de calamidade pública; b) ou da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; c) ou da data de comunicação do empregador, que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão do contrato de trabalho. Porém, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, se durante o período o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância. Neste caso, o empregador estará sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período da suspensão, bem como, às penalidades previstas na legislação do trabalho, e ainda às sanções contidas em cláusulas de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho.</p>
<p><b>A empresa pode implementar a medida mesmo sem a existência de acordo individual com o empregado?</b></p>	<p>Não pode.</p>
<p><b>Depende da negociação individual entre empregado e empregador?</b></p>	<p>Sim, deverá ser estabelecido mediante acordo individual escrito entre empregador e empregado.</p>
<p><b>Depende da negociação coletiva com o sindicato da categoria profissional?</b></p>	<p>Não, mas não há restrição que seja objeto de negociação coletiva. Outrossim, é importante destacar que em relação à Medida Provisória nº 936, de 1º/04/2020, o Supremo Tribunal Federal deferiu em parte, no dia 06/04/2020, a medida cautelar, requerida na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363, de 02/04/2020, e determinou que os acordos individuais de suspensão temporária de contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data de sua celebração, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes.</p>



<b>Com a utilização de tal medida o empregado passa a ter direito à garantia de emprego?</b>	Sim, o empregado que tiver a suspensão temporária do contrato de trabalho, terá direito à garantia de emprego durante todo o período ajustado, e após o encerramento da suspensão, deverá lhe ser garantido o emprego pelo período equivalente ao da suspensão. Portanto, se a suspensão ocorrer pelo período de 60 (sessenta) dias, deverá ser garantido o emprego no período total de 120 (cento e vinte) dias. Exceto no caso de justa causa, ou de pedido de demissão do trabalhador, caso o empregado venha a ser dispensado sem justa causa, o empregador se sujeitará ao pagamento de indenização no valor de 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período da garantia provisória no emprego. Além disso, caberá ao empregador o pagamento das verbas rescisórias devidas ao trabalhador.
<b>Onde posso encontrar modelos?</b>	<a href="https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/04/Informe-estrat%C3%A9gico-Coronav%C3%ADrus-Medida-Provis%C3%B3ria-Modelo-de-Acordo-Individual-de-Trabalho.pdf">https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/04/Informe-estrat%C3%A9gico-Coronav%C3%ADrus-Medida-Provis%C3%B3ria-Modelo-de-Acordo-Individual-de-Trabalho.pdf</a>
<b>Onde posso encontrar mais informações?</b>	<a href="https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/04/Informe-estrat%C3%A9gico-Programa-Emergencial-de-Manuten%C3%A7%C3%A3o-do-Emprego-e-da-Renda.pdf">https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/04/Informe-estrat%C3%A9gico-Programa-Emergencial-de-Manuten%C3%A7%C3%A3o-do-Emprego-e-da-Renda.pdf</a>



## Marco Antonio Redinz

Advogado, professor universitário, escritor, e executivo do Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgão de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).