

LIVE

DATA: 09/04/2020
HORÁRIO: 16HS

MP 936/20

sobrevivência
econômica ▶▶▶▶

PEIXOTO&CURY
A D V O G A D O S



DR. CARLOS
EDUARDO DANTAS
Adv. Trabalhista, Prof. na FGV

 SEPROSP

 FESESP
FEDERAÇÃO DE SERVIÇOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



 SEPROSP
SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS
E SERVIÇOS DE INFORMÁTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

PEIXOTO&CURY
A D V O G A D O S

≡ MENU DAS MP's ≡

Trabalhistas



MP 927

- Teletrabalho (Home Office)
- Antecipação de Férias
- Férias Coletivas
- Antecipação de Feriados
- Banco de Horas
- ~~Suspensão/Qualificação~~

MP 936

- Redução de Jornada
- ~~"Porção" Individual (?)~~
- "Porção" Coletiva
- Suspensão de Jornada
- ~~"Porção" Individual (?)~~
- "Porção" Coletiva

≡ MENU DAS MP's ≡ Trabalhistas



AVISOS do Chef

- Cardápio válido durante estado de calamidade pública
- "Aceitamos" acordos individuais (sobre coletivos) [MP 927]
- Consumir na medida necessária, pois pode conter alguma dose de insegurança jurídica.



GANHOS INDIRETOS (ALÉM DA ECONOMIA EM RELAÇÃO AOS SALÁRIOS)

- Pensadas para viabilizar a manutenção de empregos e da [atividade econômica](#)
- Possibilidade de Economia com Energia Elétrica (e outros insumos);
- Possibilidade de Economia em relação a alguns benefícios
 - vale-transporte;
 - alimentação no local;
 - vale-refeição.
- Melhor autonomia do fluxo de caixa;



HOME OFFICE

- Adotado a critério da Empresa;
- Antecedência mínima de 48 horas para implementação;
- Termo escrito, para dispor sobre fornecimento e custeio da estrutura de trabalho;
- Aplicável inclusive para estagiários e aprendizes;
- Dispensa anotação de jornada;
- Cuidados adicionais para compatibilizar com redução de jornada de trabalho (dias x horas);
- Adoção de política para orientação, regulamentação e boas práticas;
- Ginástica Laboral.



FÉRIAS INDIVIDUAIS

OU COLETIVAS

- Adotadas a critério da Empresa, (individuais ou coletivas);
 - Aviso "flexibilizado" para antecedência mínima de 48 horas;
 - Concessão mesmo sem período aquisitivo completo;
 - Negociação para períodos futuros;
 - Pagamento das férias até 5º dia útil ao mês subsequente ao início do gozo;
 - Possibilidade de pagamento do terço após a concessão e até data do 13º salário;
 - Conversão de 1/3 a critério da empresa
-
- Dispensa aviso ao Sindicato e Ministério da Economia;
 - Não serão aplicáveis (i) limite máximo de períodos; limite mínimo de dias corridos.



ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

- Adotado a critério da Empresa, para feriados não religiosos (F. E. M. ou D);
- Por acordo, para feriados religiosos
- Antecedência mínima de 48 horas para implementação;
- Possibilidade de compensação mediante banco de horas;
- Ponto de Atenção: MP menciona “durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo dos feriados...” (não deixa claro a quais feriados se refere)



BANCO DE HORAS

- Adotado a critério da Empresa;
- Horas Positivas ou Negativas;
- Prazo de Compensação de até 18 meses, a contar do encerramento da calamidade pública;
- Compensação em até 2 horas por dia (limitadas a 10 diárias)
- Embora a MP não trate, a compensação também poderá ser feita em dias não destinados ao trabalho, desde que respeitado o DSR.



LICENÇA REMUNERADA

- Não é previsão da MP!
- CLT, art. 133, II e III;
- “não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:
 - Licença remunerada por mais de 30 dias.
- Preserva o fluxo de caixa;
- Pagamento do terço.



**QUESTÕES
ADICIONAIS**

Diferimento do FGTS: as parcelas de competência março, abril e maio de 2020 poderão ser parceladas em até 6 meses com vencimento a partir de julho de 2020.

Acordos e convenção coletivos: poderão ser prorrogados a critério do empregador por mais 90 dias.

Contaminação pelo coronavírus: não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

Fiscalização do trabalho: atuação dos auditores do trabalho com medidas de orientação (exceto para casos de falta de registro; situações de grave e iminente risco; acidente de trabalho fatal; trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil).



Suspensão do Contrato de Trabalho: ~~suspensão do contrato de trabalho, sem garantia de recebimento pelo trabalhador.~~

EM AMBOS OS CASOS

- A AJUDA COMPENSATÓRIA PODERÁ SER ESTABELECIDADA (OPCIONAL) NO VALOR ACORDADO
- MAS É OBRIGATÓRIA NA HIPÓTESE DE SUSPENSÃO, PARA EMPRESAS COM RECEITA SUPERIOR A 4,8 MILHÕES (EM 2019)
- A AJUDA COMPENSATÓRIA NÃO INTEGRA O SALÁRIO (NÃO TEM INCIDÊNCIA DE INSS, IRRF, FGTS E REFLEXOS) E PODERÁ SER EXCLUÍDA DO LUCRO LÍQUIDO PARA FINS DE IRPJ E CSLL PARA EMPRESAS NO LUCRO REAL
- GARANTIA DE EMPREGO DURANTE E POR IGUAL PERÍODO
- COMUNICAÇÃO DO ACORDO INDIVIDUAL EM 10 DIAS CORRIDOS AO SINDICATO DOS EMPREGADOS → DECISÃO STF
- COMUNICAÇÃO AO M. E. EM 10 DIAS, DO CELEBRAÇÃO DO ACORDO SOB PENA DE ARCAR COM A REMUNERAÇÃO ANTERIOR E ENCARGOS
- [HTTPS://SERVIÇOS.MTE.GOV.BR/BEM](https://servicos.mte.gov.br/bem)
- NÃO HÁ IMPACTO NO FUTURO E EVENTUAL SEGURO-DESEMPREGO

EQUIVALÊNCIAS

REDUÇÃO DE JORNADA

- Preservação do Salário Hora (Proporcionalidade)
- Não há garantia expressa ao recebimento do salário mínimo.
- Até 90 dias (não menciona fracionamento)

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA

- Preservação dos benefícios (Todos?)
- Qualquer prestação de serviços no período, descaracteriza
- Até 60 dias (possível fracionar em 2 x 30)

- Prazo máximo das medidas (somadas = 90 dias, respeitado máximo de 60 para suspensão);
- Condição original (jornada integral ou reativação do contrato) deve ser restabelecida em até 2 dias da:
 - Cessação do estado de calamidade;
 - Comunicação antecipada do término;
 - Da data estabelecida como término.



SEGURO-DESEMPREGO
PARÂMETRO DE
RECOMPOSIÇÃO



Salário Médio	Média Salarial	Forma de Cálculo
Até	R\$ 1.599,61	Salário médio X 80%
De Até	R\$ 1.599,62 R\$ 2.666,29	A média salarial que exceder a R\$ 1.599,61 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.279,69.
Acima de	R\$ 2.666,29	O valor da parcela será de R\$ 1.813,03, invariavelmente.
REDUÇÃO	Proporcional à redução (25%; 50% ou 70%)	
SUSPENSÃO	Empresas faturamento < R\$ 4.8 Milhões em 2019	100% Seguro-Desemprego (Governo)
	Empresas faturamento > R\$ 4.8 Milhões em 2019	30% Empresa (Ajuda Comp.)
		70% Seguro-Desemprego



INFLUÊNCIA DO SALÁRIO NO TIPO DE ACORDO (INDIVIDUAL OU COLETIVO)

Redução da Jornada	Valor do Benefício (seguro-desemprego)	Acordo Individual	Acordo Coletivo
25%	25%	Todos	Todos
50%	50%	≥ R\$ 3.117 ou mais de R\$ 12.202,12	Todos
70%	70%	≥ R\$ 3.117 ou mais de R\$ 12.202,12	Todos

- Leitura Fácil: - Redução de 25% = todos por acordo individual
- Entre R\$ 3.117 e R\$ 12.202,12, acima de 25%, só por ACT.



QUESTÕES ADICIONAIS

Aplicação da Suspensão e Redução: válida também para aprendizes e empregados contratados em regime de jornada parcial

Para empregados com contrato de trabalho intermitente (formalizado até 01-04-20): benefício de R\$ 600,00, por 3 meses

Curso de Qualificação: poderão ser oferecidos, na modalidade EAD, com duração de 1 a 3 meses.

Realização de Assembleias Sindicais: possibilidade de utilização de meios eletrônicos para convocação, deliberação, formalização e publicidade de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Comunicação à Entidade Sindical Obrigatória: no prazo de 10 dias, a contar da data da celebração do **acordo...**



STF

ADI nº 6.363:

Liminar proferida em 06-04:

Determina que a empresa deve notificar o sindicato no prazo de 10 dias da celebração do acordo (não mais para ciência), mas para que este, querendo, “deflagre negociação coletiva, importando, sua inércia, em anuência” ao acordado entre as partes (<https://www.conjur.com.br/dl/sindicatos-deverao-informados-suspensao1.pdf>)

Perspectivas

- Antecipação do julgamento do mérito para 16-04-20;
- Que empresas não concederão o benefício complementar voluntariamente, de modo individual.