

## PRINCIPAIS ASPECTOS – MP 936, de 01.04.20

**Regula a redução de jornadas e salários e suspensão do contrato de trabalho durante o período de calamidade pública.**

Institui o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER).

### **OBJETIVOS:**

- ⇒ Preservar o emprego e a renda;
- ⇒ Garantir a continuidade das atividades laboriais e empresariais;
- ⇒ Reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

### **MEDIDAS:**

- ⇒ O pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- ⇒ A redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- ⇒ A suspensão temporária do contrato de trabalho.

## As medidas podem ser instituídas por acordo individual

### SEM NECESSIDADE DE PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO

- ⇒ Para empregados que ganham até R\$ 3.135,00, e/ou:
- ⇒ Para empregados que recebem mais de R\$ 12.202,12 tem diploma de curso superior;
- ⇒ Para redução proporcional de jornada e salário de 25%;

### NECESSARIAMENTE COM A PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO

- ⇒ Todos os demais casos;
- ⇒ Casos em que, a negociação será feita mediante Acordo Coletivo do Trabalho.

- Os acordos individuais devem ser encaminhados aos empregados com antecedência mínima de **2 dias corridos**.

- Todos os acordos individuais devem ser informados **em até 10 dias ao Ministério da Economia e ao sindicato dos empregados**.

- Se observado o prazo de comunicação, o BEPER passa a ser pago em 30 dias da realização do acordo; caso contrário, os pagamentos deverão ser feitos pela empresa.

## PRAZO MÁXIMO DAS MEDIDAS

### REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

**ATÉ 90 DIAS**

### SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

**ATÉ 60 DIAS**

(podendo ser 30 dias prorrogável por mais 30)

=> Redução de jornada seguido de Suspensão do contrato – até 90 dias.

**=> Exceção: Encerrará em caso de decretação do fim do estado de calamidade, novo acordo individual, comunicação do empregador.**

### OBSERVAÇÕES IMPORTANTES:

- O recebimento do BEPER não afeta o recebimento de seguro desemprego em caso de futura demissão.
- Confere aos empregados estabilidade pelo dobro do prazo da redução de jornada e salários ou da suspensão do contrato de trabalho; em caso de demissão neste período, a empresa deverá pagar uma multa adicional.
- Não há vedação para redução de jornada de trabalho para um grupo de empregados concomitantemente com a suspensão do contrato de trabalho de outro grupo de empregados na mesma empresa.
- O empregado que recebe benefício previdenciário de pensão por morte e auxílio-acidente poderá receber o conjuntamente o BEPER.
- O empregado que recebe qualquer benefício previdenciário, com exceção a pensão por morte e auxílio acidente, não poderá celebrar acordo de individual de redução ou suspensão do contrato de trabalho.

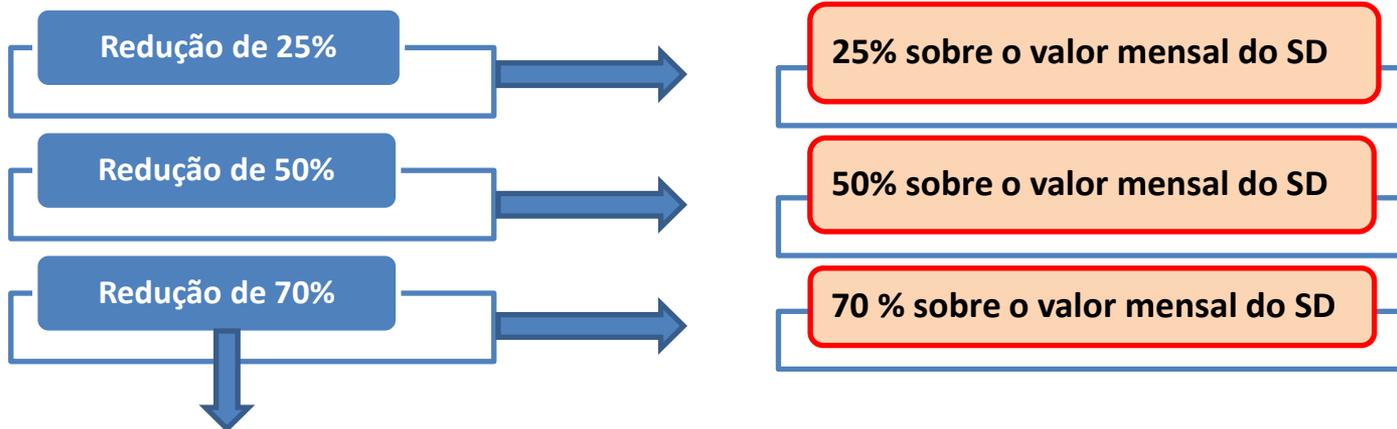
## REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIOS

**Deverá ser preservado o salário-hora**

(redução do salário deve ser proporcional à redução da jornada)

### POSSIBILIDADES

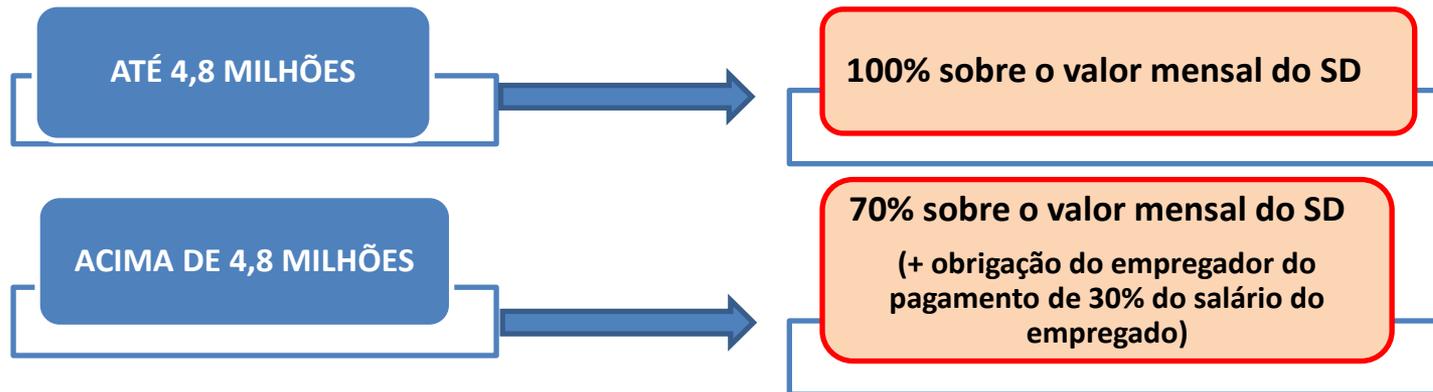
(Acordo Individual)



\* Redução em outros percentuais, só por Acordo Coletivo de Trabalho (valores do BEPER também serão diferentes, nesse caso).

## SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O BEPER será calculado e pago de acordo com o faturamento bruto de 2019



- \* É mantida a obrigação de pagamento de todos os benefícios anteriormente pagos aos empregados;
- \* Empregado pode recolher INSS como facultativo no período, para fins de contagem de tempo de serviço;
- \* Empregador e empregado podem pactuar o pagamento de uma ajuda no período, com natureza indenizatória;
- \* Em caso de trabalho no período de suspensão por qualquer modo (inclusive e-mail, whatsapp etc) fica descaracterizada a suspensão do contrato, implicando na obrigação de pagamento de salários e encargos pelo empregador.

## INFORMAÇÕES GERAIS:

### ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS:

- ⇒ Podem ser repactuados no prazo de 10 dias corridos, para adequação a MP ;
- ⇒ Todos os atos necessários para que sejam firmados os Acordos e Convenções Coletivas de trabalho poderão ser realizados por meios eletrônicos;

### HOME OFFICE:

- ⇒ Não exige que se formalize acordos, seja individual ou coletivo;
- ⇒ As empresas podem fazer um aditivo ao contrato de trabalho, para esta modalidade de trabalho;

O SEESAETRA autoriza as empresas, para que **sejam mantidos os contratos de trabalho ativos e o pagamento necessário para subsistência dos trabalhadores neste período de pandemia, consequentemente, de quarentena**, qualquer medida (férias coletivas, antecipação de férias individuais, adoção de teletrabalho/*home office*, banco de horas, aproveitamento e antecipação de feriados, direcionamento para qualificação, afastamento do trabalho de pessoas em grupo de risco, **com ressalva e cuidado, com as medidas que impliquem redução de salário e jornada**) que possibilite ao maior número possível de trabalhadores que deixem de comparecer ao local de trabalho

=> Neste período e seguindo as recomendações dos órgãos competentes (a partir de 23/03) adotaremos a prática de trabalho remoto (home office), disponibilizando o contato com o sindicato e-mail [contato@seesaetra.org.br](mailto:contato@seesaetra.org.br), os demais e-mails dos setores e pelo Telefone (11) 94307-6025.