



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**

**DIRETRIZ ORIENTATIVA EM FACE DA NOTA TÉCNICA CONJUNTA  
PGT/COORDIGUALDADE 07/2020 E MEDIDA PROVISÓRIA N. 936**

**ANÁLISE DAS CONDIÇÕES EMPRESARIAIS PARA UTILIZAÇÃO DO  
PROGRAMA EMERGENCIAL E ADEQUAÇÃO DOS ACORDOS DE  
TRABALHO CELEBRADOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

A Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho - COORDIGUALDADE, instituída pela Portaria PGT n. 273/2002, **com o objetivo de promover e proteger a igualdade de oportunidades e combate à discriminação de trabalhadoras, trabalhadores e aprendizes com deficiência**, bem como reduzir os impactos negativos trabalhistas decorrentes da pandemia de infecções por COVID-19 nas relações de trabalho, em conformidade com o Plano de Ação do Grupo COVID-19 do Ministério Público do Trabalho, e em virtude de ser instado a pronunciar-se sobre consultas de Membras (os) do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, com fundamento na Constituição da República, artigos 5º, 7º, VI, XIII, XIV, XXII e XXXIII, 127, 196, 200 e 227, na Lei Complementar n. 75/93, artigos 5º, III, alínea “e”, 6º, XX, 10, 83, V, e 84, *caput*, na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Decreto 6949/2009), na Lei 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), na Lei n. 8080/90 (Lei Orgânica da Saúde), bem como nas Notas Técnicas publicadas pelos integrantes do Grupo COVID-19 do Ministério Público do Trabalho, em razão da declaração de pandemia do novo coronavírus (SARS-COV-2) pela **Organização Mundial da Saúde, ocorrida em 11 de março de 2020, bem como das medidas de contenção da doença anunciadas até o momento pelos órgãos governamentais, expedem a presente DIRETRIZ ORIENTATIVA, com o objetivo de indicar sugestão de parâmetros a serem verificados na análise dos acordos individuais e coletivos realizados por empresas, pessoas físicas empregadoras e sindicatos, no contexto das modalidades de alteração contratual previstas na Medida Provisória n. 936/2020.**

A exposição de motivos da Medida Provisória n. 936 contextualiza a situação de crise econômica gerada pela pandemia da Covid-19, expressamente referindo que a proposta tem o “*objetivo de preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades empresariais, bem como reduzir o impacto social diante da paralisação de atividades e restrição de mobilidade*”. Para tanto, é estipulado o *Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda*, por meio das seguintes medidas: a) ***benefício emergencial de preservação do emprego e da renda***, b) ***redução proporcional temporária de jornada com redução de salários e*** c) ***suspensão temporária do contrato de trabalho***. A leitura o item “a” claramente indica tratar-se de programa para pagamento de subsídio público às empresas em dificuldade econômica para arcar com os encargos trabalhistas. Ao final da exposição de motivos, o Ministro Paulo Roberto Nunes Guedes esclarece que, com essas medidas, “*espera-se contribuir para a diminuição de despesas obrigatórias e fixas das empresas nesse momento de redução drástica de faturamento em razão da abrupta retração do consumo e da emergência em saúde pública que afeta o mundo inteiro*”.

Da exposição de motivos, é possível depreender que as medidas do *Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda* tem como destinatárias as empresas que enfrentam redução de faturamento e/ou produção em razão da situação de emergência decorrente da pandemia, seja pelas medidas de restrição de circulação de pessoas e de funcionamento de estabelecimentos, seja pela queda na demanda de determinados produtos e serviços. Assim, fica evidente que empresas que não foram impactadas de forma significativa em seu faturamento, a ponto de comprometer a capacidade de arcar com a folha de pagamento e com as despesas de manutenção do funcionamento, não poderão lançar mão das medidas de redução proporcional temporária de jornada com redução de salários e de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Nesse sentido, o art. 2º da MP 936 traz, entre os objetivos do *Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda*, a preservação do emprego e da renda, a garantia de continuidade das atividades laborais e empresariais e a redução do impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

Essa constatação é fundamental, porque não há justificativa para que se permita que empresas cujos negócios não foram afetados pela pandemia se valham das medidas previstas na MP 936 para suspender contratos de trabalho ou para reduzir salários. Permitir que empresas não impactadas negativamente pela pandemia se utilizem dos expedientes trazidos pela MP 936 acarretaria sobrecarga desproporcional ao orçamento destinado para a preservação do emprego e da renda, colocando em risco a contemplação de empresas que realmente necessitam do socorro financeiro governamental neste momento.

Aos trabalhadores que sofrerem a suspensão do contrato de trabalho ou a redução da jornada com redução de salário, nos termos da MP 936, será pago o *Benefício*

*Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda* (art. 5º), o qual é custeado com recursos da União (art. 5º, § 1º) e será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia (art. 5º, §6). No caso de a empregadora ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), a suspensão do contrato de trabalho somente poderá ocorrer mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado (art. 8º, §5º). Em qualquer hipótese (suspensão do contrato ou redução da jornada com redução de salário), o empregador pode efetuar o pagamento da ajuda compensatória mensal, nos termos do art. 9º (mediante fixação do valor em acordo individual ou negociação coletiva, com natureza indenizatória).

Vale lembrar que diante do cenário de pandemia, faz-se ainda mais necessário o respeito aos direitos das trabalhadoras e trabalhadores com deficiência, considerados em situação de vulnerabilidade, nos termos do artigo 10 da lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão). Ademais, segundo a AMPID, entre as pessoas com deficiência, existe um grupo que apresenta maior risco de agravamento das condições de saúde, que são aquelas com restrições respiratórias, com dificuldades de comunicação, com condições autoimunes, que apresentam doenças associadas como diabetes, hipertensão arterial, doenças do coração, pulmão, rim e doenças neurológicas. O tipo de deficiência, além do mais, pode ser um fator a acentuar a situação de risco, haja vista maior dificuldade da pessoa com deficiência em realizar de forma independente a higienização pessoal ou de seus equipamentos.

Razão pela qual, as empresas devem avaliar a situação da pessoa com deficiência de forma individualizada para definição de sua inclusão ou não no grupo de risco. Nesse caso devem, ainda, preferencialmente promover a alteração contratual alterado para a modalidade remota ou medidas alternativas que permitam o isolamento social.

Em relação ao aprendiz com deficiência, deve ser destacado que o artigo 428 § 3º, parte final, e § 5º da CLT não estabelece limite de idade para sua contratação, tampouco prazo máximo de duração. Como forma de incentivo e mecanismo de superação de barreiras sociais, o aprendiz com deficiência pode acumular o benefício da prestação continuada com a remuneração decorrente do contrato de aprendizagem pelo período de dois anos (art. 21-A, § 2º, da Lei nº 8742/1993). Entretanto, o artigo 21-A da Lei n. 8742/1993 impede a percepção do benefício emergencial pelas pessoas que recebem o benefício de prestação continuada, situação que deve ser avaliada para não gerar uma situação mais gravosa ao aprendiz com deficiência economicamente vulnerável.

Assim, considerando-se as orientações do Ministério Público do Trabalho (Nota Técnicas 2,3, 4 e 5 do MPT), as medidas de adaptação do contrato de trabalho, assim como aquelas previstas na MP 936, orienta-se que Procuradoras e Procuradores do Ministério Público do Trabalho, ao se deparar com análise de casos concretos relacionados aos direitos da pessoa com deficiência que sejam levados a seu

conhecimento, recomendem ou busquem, via atuação seja em mediações, seja como *custos iuris* ou como órgão agente em ações judiciais, a adoção das seguintes balizas:

1. Que seja observada uma linguagem acessível para a pessoa com deficiência na ampla divulgação das medidas de higiene e de monitoramento da mão de obra que permanecer em atividade presencial, bem como haja a orientação acessível sobre as medidas a serem adotadas em caso de suspeita de contaminação;
2. Quando no plano de contingenciamento da mão de obra, decidir-se pela aplicação das medidas de isolamento social para a pessoa do trabalhador ou do aprendiz com deficiência, que seja dispensado o seu comparecimento ao local de trabalho, considerando-o como falta justificada ou, preferencialmente adotando-se as medidas que assegurem a integralidade da remuneração: home office ou trabalho remoto, licença remunerada, férias antecipadas, banco de horas, entre outras;
3. Que as medidas de suspensão do contrato de trabalho ou redução de jornada com redução de salários somente sejam admitidas e consideradas válidas, de forma excepcional, no caso de empresas comprovadamente impactadas negativamente pela pandemia (mediante comprovação de queda expressiva de faturamento e ausência de capital de giro suficiente para sustento da folha de pagamento e/ou do empreendimento por mais de 90 dias) ou em caso de atividades que inequivocamente terão maior dificuldade em retomar as suas atividades;
4. Que as medidas de suspensão do contrato de trabalho ou redução de jornada com redução de salários sejam admitidas e consideradas válidas se adotadas de forma dialogada com o trabalhador ou aprendiz com deficiência, preferencialmente mediante negociação coletiva com o ente sindical competente, inclusive como forma de prevenir e evitar o assédio moral organizacional e interpessoal;
5. Que as medidas de suspensão do contrato de trabalho ou redução de jornada para aprendizes com deficiência que acumulem o salário com benefício de prestação continuada sejam necessariamente adotadas por meio de negociação coletiva, nos termos do art. 4º, §2º, da Portaria 10.486/2020, e de forma dialogada com o aprendiz, cuidando-se para que não haja interrupção no gozo do benefício de prestação continuada ou do benefício emergencial;
6. Que sejam adotados critérios claros, objetivos e equânimes nas decisões sobre os percentuais, períodos e grupos de trabalhadores afetados com as medidas de suspensão contratual e redução salarial previstas na MP 936/2020, com ampla divulgação na empresa, adotando-se preferencialmente o escalonamento do percentual de redução salarial de maneira mais favorável aos grupos de menor remuneração - , bem como que a redução salarial, quando adotada, abranja todos os níveis da organização, inclusive com repercussão dos dividendos, honorários, de acordo com os artigos 5º, I, 7º, XXX, XXXI, XXXII, XXXIV, a Constituição da República;
7. Que qualquer medida de suspensão ou redução salarial dirigida exclusivamente a esse grupo, bem como dispensa, tem presunção de ato discriminatório, nos

- termos do art. 5º da Constituição Federal, artigos 373-A, II, e 392, o parágrafo 4o, da CLT e art. 1º da Lei n. 9.029/95, o que requer justificativa robusta;
8. Que as empresas que adotarem condutas abusivas ou contrárias aos parâmetros contidos na própria MP 936 sejam denunciadas ao Ministério da Economia, para os fins das penalidades previstas na própria MP (art. 14), sem prejuízo de eventuais medidas adotadas pelo MPT para coibir, apenar e ressarcir eventuais fraudes e danos, nos termos do artigo 9º da CLT;
  9. Que as dificuldades financeiras e contexto econômico do setor em que inserida a empresa sejam apresentados de forma transparente durante a negociação, mediante apresentação de documentos, balancetes, contratos de empréstimos, entre outros, permitindo a avaliação pelos entes negociantes e pela categoria afetada.

Feitas essas considerações, o Grupo de Trabalho COVID-19, no âmbito de suas atribuições, orientam as Procuradoras e Procuradores do Ministério Público do Trabalho a acolher as diretrizes supra elencadas, sem prejuízo de outras medidas pertinentes à espécie, de acordo com o caso concreto, como forma de atuação resolutiva deste *parquet* a contribuir decisivamente nos esforços de todos os órgãos vocacionados à contenção da disseminação do COVID-19 e de seus efeitos deletérios tanto na saúde, como na empregabilidade e renda.

Brasilia-DF, de maio de 2020.

**ADRIANE REIS DE ARAUJO**

**Coordenadora Nacional**

da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades  
e Eliminação da Discriminação no Trabalho

**ANA LUCIA STUMPF GONZALEZ**

**Vice-Coordenadora Nacional**

da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades  
e Eliminação da Discriminação no Trabalho