SEMESG

COVAC
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

Boletim Trabalhista | COVID-19

03 de abril de 2020.

MEDIDAS NA ÁREA TRABALHISTA
ORIENTAÇÃO SOBRE A MP 936/2020 - PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Em atenção aos questionamentos advindos da especial circunstância que vivenciamos em razão da Covid-019, principalmente no que diz respeito à nova Medida Provisória (MPv) n. 936/2020, a qual institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e tendo em vista a declaração de Calamidade Pública imposta pelo Decreto Legislativo n. 6/2020, servimos do presente informativo para prestar alguns esclarecimentos.

A MPv n. 936/2020, em complemento a outras já publicadas, dispõe sobre medidas trabalhistas que poderão ser adotadas em razão da pandemia de "coronavírus", especialmente com vistas a manutenção do emprego e a diminuição do impacto social decorrente da calamidade, aplicando-se, inclusive, aos aprendizes e empregados em jornada parcial.

Em resumo, a MPv n. 936/2020 institui, no art. 3º, três medidas primárias: a) o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; **b) a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e c) a suspensão temporária do contrato de trabalho**.

BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E RENDA

Custeado pela União, o benefício emergencial previsto pelo inciso I do art. 3º da MPv n. 936/2020 será aplicado apenas aos empregados, e desde que haja redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; ou na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho (art. 5º, MPv n. 936/2020). Em outras palavras, o benefício será destinado ao trabalhador diretamente afetado em sua

renda pela calamidade, e será concedido mensalmente a partir do momento que o empregador adotar uma das hipóteses descritas nos incisos I ou II do art. 5º da Medida Provisória.

Em qualquer desses casos, o empregador deve, **obrigatoriamente**, informar ao Ministério da Economia quanto a adoção de uma das hipóteses previstas, pois só assim o empregado passa a fazer jus ao benefício, que será concedido em até 10 dias, contados da celebração do acordo.

Uma vez promovida a informação pelo empregador, o Ministério da Economia tem até 30 dias para o pagamento da 1ª parcela, contados da celebração do acordo, sendo que o benefício irá ser pago apenas enquanto durar a medida adotada pelo empregador ou o estado de calamidade declarado pelo Poder Público Federal.

Caso o empregador não observe o prazo de 10 dias previsto na MPv n. 936/2020 (art. 5º, § 2º, I), o Ministério da Economia não será responsável pelo pagamento do benefício, ficando o empregador responsável pelo pagamento da remuneração integral paga antes da celebração do acordo concernente à redução da jornada ou suspensão temporária do contrato de trabalho e emprego.

Através de ato do Ministério da Economia será disciplinada a forma de transmissão das informações e comunicações pelo empregador, bem como a concessão e pagamento do benefício emergencial, conforme art. 5º, § 4º da MPv 932/2020.

Portanto, o Ministério da Economia apenas será responsável pelo pagamento do benefício instituído após a comunicação do acordo celebrado.

O recebimento do Benefício, todavia, não altera a forma de concessão do seguro desemprego e não modifica o valor a ser recebido pelo trabalhador na hipótese de demissão, desde que cumpridos os requisitos da lei.

Valor do Benefício Emergencial

O benefício tem como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego, observando que na hipótese de redução de jornada ele será calculado aplicando sobre a base de cálculo o percentual da redução, e na hipótese da suspensão do contrato será pago no percentual de 100% do seguro desemprego ou 70% a que o empregado teria direito.

Redução da Jornada de Trabalho

Segundo as diretrizes da MPv n. 936/2020, o empregador poderá adotar o que se denomina de redução da jornada de trabalho, com a consequente redução salarial. No entanto, essa opção, embora seja do empregador, deve ser formalizada por intermédio de um instrumento de acordo escrito, notificando o empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias.

> Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos:
> I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;
> II - pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e
> III - redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:
> a) vinte e cinco por cento;
> b) cinquenta por cento; ou
> c) setenta por cento.
> Parágrafo único. A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado:
> I - da cessação do estado de calamidade pública;
> II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou
> III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

Vale frisar que embora o texto da MPv imponha a hipótese de um acordo, o fato é que em sendo uma opção do empregador adotar o regime de redução da jornada e do salário, a lógica aponta para uma verdadeira notificação nesse sentido, com mera anuência do trabalhador ou não, que, em última análise, em não aceitando a escolha do empregador, pode simplesmente ser demitido, pois assim disciplina o caput do art. 7º.

Este acordo, registre-se, tal como o benefício, irá durar no máximo 90 dias, observando a manutenção do salário-hora de trabalho. A redução da jornada e de salário deve observar os percentuais de 25%, 50% ou 70%, conforme alinhado no parágrafo único do art. 7º, da MPv 936/2020.

Findo o prazo estabelecido no acordo firmado entre empregado e empregador, a jornada anteriormente prestada e o salário anteriormente pago serão reestabelecidos no prazo de 2 dias corridos. Este prazo também se aplica na hipótese de findar o estado de Calamidade Pública ou na hipótese de o empregador comunicar o fim antecipado do acordo firmado.

Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

Da mesma forma, a MPv n. 936/2020 disciplina que o empregador pode optar pela suspensão temporária do contrato de trabalho, mas desde que por acordo escrito, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 (trinta) dias. É o que diz o art. 8º da MPv.:

> Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.
§ 2º Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:
I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e
II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.
§ 3º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:
I - da cessação do estado de calamidade pública;
II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou
III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.
§ 4º Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:
I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e
III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.
§ 5º 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), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados 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, observado o disposto no **caput** e no art. 9º.

Nesse caso, em o empregador optando por essa medida, haverá de notificar o empregado com até 2 dias corridos de antecedência. Além disso, devem ser mantidos os benefícios concedidos aos empregados.

Chama a atenção que 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), **somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado**.

Ponto de relevante observação é que o texto se refere à empresa, ou seja, pessoa jurídica que tem o lucro como finalidade, pois esse é o conceito de empresa definido pelo Código Civil Brasileiro. Com efeito, ao menos a rigor, essa limitação imposta pela Medida Provisória não se aplica às instituições sem fins lucrativos de um modo geral, bem como às organizações religiosas.

Fundamental registrar, ainda, que a suspensão temporária do contrato de trabalho findará no prazo não superior a 60 dias; pela cessação do estado de calamidade pública; ou ainda pelo comunicado do empregador ao empregado sobre a antecipação do fim do período pactuado, conforme art 8º, ***caput***, § 3º da MPv 936/2020.

Qualquer realização de atividade laboral pelo empregado durante o período de suspensão, ainda que de forma remota ou parcial, acarretará em descaracterização do acordo de suspensão temporária firmado sujeitando o empregador ao **pagamento imediato** da remuneração e encargos sociais de todo o período, além de penalidades previstas em lei e sanções previstas nas normas coletivas de trabalho.

Recolhimento Previdenciário

O **empregado** durante a suspensão do contrato de trabalho fica autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

DISPOSIÇÕES APLICADAS TANTO NA REDUÇÃO DE JORNADA COMO NA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO

A MPv prevê ainda algumas disposições que podem ser aplicadas pelo empregador tanto na hipótese de redução da jornada e salário, quanto na hipótese de suspensão temporária do contrato, e ainda determina regras que deverão ser observadas, vejamos:

Empregador pode instituir ajuda compensatória

O empregador, no acordo firmado, poderá instituir ajuda compensatória, a qual terá valor definido, será de natureza indenizatória, **não integra** base de cálculo de FGTS, IRPF, INSS e qualquer outro tributo incidente sobre a folha de salário, e pode ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do Imposto de renda da PJ e Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

Garantia de Emprego

O emprego fica garantido provisoriamente para o empregado que receber o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, seja em decorrência da redução da jornada e de salário, seja no caso da suspensão temporária do contrato.

A garantia provisória será dentro do período que durar o acordo firmado, e perdurará após o reestabelecimento da jornada de trabalho ou do encerramento da suspensão do contrato por período igual ao acordado.

Ou seja, se o acordo firmado estipular a redução de jornada por 30 dias, o empregado tem garantia de emprego pelos 30 dias firmados e mais 30 dias após a retomada da jornada natural de trabalho.

E Se Houver Demissão?

A ocorrência de demissão do empregado por iniciativa do empregador, sem justa causa, abrangido pela garantia provisória ao emprego, sujeita o empregador ao pagamento das verbas rescisórias, além da seguinte indenização:

a) **Redução de jornada e salário** igual ou superior a 25% e inferior a 50% - indenização no valor de 50% do salário a que o empregado teria direito pelo período da garantia provisória no emprego;

b) **Redução de jornada e salário igual** ou superior a 50% e inferior a 70% - indenização no valor de 75% do salário a que o empregado teria direito pelo período da garantia provisória no emprego;

c) **Redução de jornada e salário** igual ou superior a 70% – indenização de 100% do salário a que o empregado teria direito pelo período da garantia provisória no emprego; e

d) **Suspensão temporária do contrato de trabalho** – indenização de 100% do salário a que o empregado teria direito pelo período da garantia provisória no emprego.

Portanto, pedidos de demissão ou demissão por justa causa não darão direito à garantia provisória de emprego e, consequentemente, à indenização acima informada.

Forma de Celebração dos Acordos

A Medida Provisória estabelece a possibilidade de serem celebradas normas coletivas de trabalho para a celebração dos acordos, seja para redução de jornada e salário, seja para suspensão temporária do contrato de trabalho.

1. Negociação Coletiva

Havendo negociação coletiva, poderá ser estipulado percentuais de redução de jornada e salário diferente do previsto na MPv n.936/2020, ou seja, diferente de 25%, 50% e 70%. Neste caso, bom lembrar, o Benefício Emergencial será pago da seguinte forma:

a) Redução de jornada e salário inferior a 25% - sem percepção de benefício;

b) Redução de jornada e salário igual ou superior a 25% e inferior a 50% - Benefício de 25% sobre a base de cálculo utilizada;

c) Redução de jornada e salário igual ou superior a 50% e inferior a 70% - Benefício de 50% sobre a base de cálculo utilizada;

d) Redução de jornada e salário superior a 70% - Benefício de 70% sobre a base de cálculo utilizada.

Negociações coletivas pactuadas antes da MP 936/2020 poderão ser renegociadas no prazo de 10 dias para adequação ao previsto na Medida Provisória, contados do dia 01/04/2020.

Na hipótese de o empregado receber salário acima de R$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) e inferior a R$ 12.202,12 (doze mil, duzentos e dois reais e doze centavos), é **obrigatória a negociação coletiva**, salvo na hipótese de redução de jornada de trabalho e salário de 25% prevista na Medida Provisória.

Ainda importante destacar que quanto as negociações coletivas a MPv 936/2020 informa que as partes poderão utilizar dos meios eletrônicos para a negociação, informa, de igual forma que os prazos previstos na CLT, no que diz respeito às negociações coletivas, estão reduzidos pela metade, vejamos o art. 17, II e III:

> Art. 17. Durante o estado de calamidade pública de que trata o art. 1º:
> II - poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho;
> III - os prazos previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, ficam reduzidos pela metade.

Quanto aos prazos significa dizer, por exemplo que o prazo previsto no art. 614 da CLT que seria de 8 (oito) dias para assinatura da norma coletiva, pela Medida Provisória passa a ser de 4 (quatro) dias.

2. Acordos Individuais

Acordos individuais escritos poderão ser realizados com os empregados que percebam salário igual ou inferior a R$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais), bem como aos empregados portadores de nível superior que percebam salário mensal igual ou superior a R$ 12.202,12 (doze mil, duzentos e dois reais e doze centavos).

Quando realizados acordos individuais escritos o empregador deverá comunicar o sindicato da categoria no prazo de 10 dias corridos contados da celebração, conforme determina o § 4º, do art. 11 da MPv 936/2020:

> Art. 11. As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto no art. 7º, no art. 8º e no § 1º deste artigo.
> ***
> § 4º Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

ORIENTAÇÃO

Como é de conhecimento, a Constituição da República no art. 7º elenca diversos direitos dos trabalhadores, em especial prevê no inciso VI a impossibilidade de redução salarial e jornada sem a devida negociação coletiva, além de, expressamente, no inciso XXVI reconhecer as normas coletivas, praticamente fazendo com que as mesmas tenham "*status*" de lei.

A par da Reforma Trabalhista dispor que atualmente prevalece o acordado sobre o legislado, há de ser observado que a própria CLT, no art. 611-A informa que as normas coletivas prevalecerão sobre a lei, mas no art. 611-B informa a existência de direitos indisponíveis, a exemplo da redução salarial e jornada que somente poderão ser realizados se estabelecerem garantias ao empregado.

O atual estado de Calamidade Pública – Decreto Legislativo 6/2020 – não altera os dispositivos constitucionais e da norma celetista vigente, muito menos os entendimentos adotados pela Justiça do Trabalho, no sentido de proteção a irredutibilidade salarial.

Procedimentos a Serem Adotados

Destacamos, desta forma que a Instituição deve adotar os seguintes procedimentos:

1. Verificar junto ao RH da empresa a quantidade de empregados que percebam salários inferiores a R$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais), bem como salários superiores a R$ 12.202,12 (doze mil, duzentos e dois reais e doze centavos) e que tenham diploma de ensino superior;

2. Verificar a necessidade de redução de jornada de trabalho com redução salarial analisando setores atingidos e tempo para a redução de jornada e salário;

3. Verificar a necessidade de suspensão temporária do contrato de trabalho, analisando setores atingidos e tempo para a suspensão;

4. Na hipótese de o professor exercer além da docência atividades administrativas, considerando que a atividade de docência está sendo ministrada à distância, verificar a necessidade e possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho ou de redução de jornada de trabalho com redução salarial, firmando o acordo.

5. Verificar a possibilidade de instituir, quando não obrigatório, a Ajuda Compensatória prevista na MPv e valor desta; e

6. Visando a melhor adequação da MPv 936/2020 com os preceitos constitucionais e ainda evitando qualquer demanda ou insurgência perante a Justiça do Trabalho temos que o melhor cenário será a deliberação de acordos coletivos de trabalho, junto aos sindicatos, observando os limites impostos pela Medida Provisória.

7. Para os acordos firmados antes da Medida Provisória recomendamos a análise e devida adequação às regras ali impostas, visando assim a concessão do benefício instituído na MPv à todos os funcionários sem distinção.

SINDICATO DAS ENTIDADES MANTENEDORAS DE ESTABELECIMENTOS DE EDUCAÇÃO SUPERIOR DO ESTADO DE GOIÁS - SEMESG