
Abril, 02, 2020.

Caro Cliente:

VIII Comunicado - COVID-19 -

Publicada a MP 936:

redução salarial e/ou suspensão contratual + benefício emergencial (Governo)

A mais aguardada normativa às relações de trabalho foi publicada.

Ela cuida das hipóteses de redução de jornada e salário e da suspensão temporária do contrato de trabalho e, ainda, aponta à participação da União como pagante de um benefício ao trabalhador, nas condições em que especifica.

O “pacote” tem clara mensagem: preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir o impacto social advindas do estado de calamidade pública decorrente da pandemia.

As notas que lhes passamos, portanto, são subsídios à decisão empresária de como portar-se doravante, já razoavelmente usadas as ferramentas conhecidas (férias, licenças, banco de horas, antecipação de feriados, teletrabalho e etc.) e que lhes apresentamos segundo o que estava na CLT e que foram adaptadas (MP 927) à quadra em que estamos.

Atualiza-se o “arsenal” à gestão, sendo que anexo segue o texto integral da MP 936 que chegou hoje.

Ela é universal, mas deve ser adaptada a sua específica realidade.

Vamos lá, com objetividade.

A redução proporcional de jornada de trabalho e salário:

- ✓ É possível, durante o “estado de calamidade” (duração incerta) e pelo prazo de até 90 dias.
- ✓ Acordo direto (escrito) entre empresa e empregado, com antecedência de 02 dias;
- ✓ Regras básicas:
 - Preservar o valor do salário-hora;
 - A redução da jornada e do salário só será possível, assim:
 - 25%
 - 50%
 - 70%.
 - Cessará a redução:
 - Na declaração do fim da calamidade pública (ato do Governo);
 - Na data-término do acordo individual;
 - Na data de comunicação da empresa, que delibere antecipar o fim do período de redução da jornada-salário.
- ✓ Precisar adotar a mesma modulação (25%, 50% ou 70%) com todos os seus empregados?

Não.

Caberá à empresa definir e ajustar cada situação, sugerindo que o faça de modo individual.

Simple assim.

O que mais há?

Há.

São as “*disposições comuns*” tanto à redução aqui tratada, quanto à suspensão mais adiante analisada, com mínima distinção de tratamento.

Ei-las:

- No período de redução de jornada e salário (que contará com a ajuda (“*benefício emergencial*” também adiante analisado) do Governo diretamente ao empregado submetido à redução), poderá a empresa definir por também pagar alguma ajuda ao empregado.
 - Ajuda compensatória mensal no valor que estipular no acordo com o empregado.
 - Parcela sem natureza salarial, natureza indenizatória, desconsiderada a todos os fins (IR, INSS, FGTS e que poderá ser excluída do lucro líquido para fins de IRPJ, CSLL (lucro real);
 - A parcela obviamente, por ser opcional, não poderá ser considerada para “alcançar” o valor a pagar (25%, 50% ou 75%) no período da redução.
- Terá “*garantia provisória de emprego*” (ressalvados pedido de demissão ou dispensa por justa causa) o empregado “... que receber o *Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda*, de que trata o artigo 5º, em decorrência da redução da jornada de trabalho e salário ou da suspensão temporário do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória...”
 - O “*benefício*” será pago pelo Governo;
 - A empresa deverá informar ao Ministério da Economia em 10 dias – a contar da data da celebração do acordo de “redução de jornada e salário” ou da “suspensão temporário do contrato” –, a possibilitar que o Governo em 30 dias já pague a sua cota-parte.
 - Se a empresa não informar no prazo: irá pagar os *salários integrais com os encargos* até que ela (a informação) seja feita.

-
- O Ministério da Economia irá disciplinar como será feita a **informação** (*seus departamentos envolvidos RH, administrativo e financeiro deverão estar atentos*).

 - Como funcionará a “garantia de emprego”:
 - Durante o período de “redução de jornada e salário” ou de “suspensão temporária do contrato de trabalho”; e,

 - Adicionalmente:
 - Após o “restabelecimento” da jornada e salário normais ou do “encerramento” da suspensão temporário do contrato, por período equivalente à duração daqueles eventos.

 - Poderei despedir sem justa causa à face da “garantia de emprego”?
 - ✓ Sim, obrigado a pagar as “parcelas rescisórias” de lei; e, ainda, de modo complementar:

 - ✓ Uma indenização variável, pelo tempo da “garantia de emprego”, equivalente a:
 - 50% dos salários (na redução = ou superior a 25% e inferior a 50%);

 - 75% dos salários (na redução = ou superior a 50% e inferior a 70%);

 - 100% dos salários (na redução superior a 70% ou no caso de “suspensão temporária do contrato de trabalho”).

 - Pode a empresa tratar de tais assuntos (redução de jornada e salário e suspensão temporário do contrato (adiante especificada), pela via da negociação coletiva?
 - Sim. Vale avaliar da sua conveniência e da oportunidade.
-

-
- Como dito, a MP é universal, com o objetivo de dar mais ferramentas à empresa, permitindo opções de ajustes diretamente com o seu empregado.
 - ✓ Como dizíamos: sem a MP (agora comentada) não era conveniente a negociação coletiva. Com ela, cabe (re) avaliar possível intenção.
 - ✓ Conhecidas todas as “ferramentas”, razoável admitir que estávamos no caminho certo, pois a MP coadjuva muito a empresa.
 - ✓ A “negociação coletiva” (por ordem constitucional) poderá estabelecer redução de jornada e salário para além das possibilidades indicadas à negociação direta, empresa e empregado (25 a 70%).
 - Se a redução for inferior a 25%, o Governo não pagará o “benefício” e o modulará segundo a “negociação coletiva” em 25%, 50% ou 70%, conforme o negociando com o sindicato.
 - ✓ A MP foi peculiar ao permitir que, em 10 dias – da sua publicação -, possa haver a “renegociação” das “negociações coletivas” já feitas (sobre o assunto nela tratado).
 - ✓
 - Os acordos diretos da empresa (de redução de jornada e salário ou de suspensão temporário do contrato de trabalho) deverão ser comunicados ao Sindicato laboral. Prazo: 10 dias corridos da celebração (da redução ou da suspensão).
 - A quem pode a empresa propor (diretamente) o acordo de redução de “jornada e salário” ou de “suspensão temporária do contrato de trabalho”:
 - Aos empregados com salários até R\$ 3.135,00;
 - Aos empregados portadores de “diploma de nível superior” e com salários acima de R\$ 12.202,16.

-
- E os que não se encaixarem nas duas situações?
 - Franqueada a redução de 25% dos salários por ajuste direto com a empresa.
 - Quem quiser reduzir mais ou suspender o contrato: negociação sindical.

A suspensão temporária do contrato de trabalho:

- É uma alternativa possível, enquanto durar o tempo da calamidade pública (incerto) e pelo prazo máximo de 60 dias, permitido o fracionamento em duas partes de 30 dias, sendo que ambos no limite máximo de 90 dias, contados do primeiro.
- Também pode ajustado (por escrito) pela empresa (diretamente) com o empregado, que deverá ser avisado com antecedência de 02 dias.
- Adotada a suspensão temporária, a Empresa deverá informar ao Ministério da Economia, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo. Se não o fizer, ficará responsável pelo pagamento salarial até quando cumpra referida exigência.
- Durante a suspensão temporária, o trabalhador receberá benefício, que será custeado com recursos da União, mediante o pagamento de prestação mensal, a partir do início da suspensão temporária.
- Durante ela, suspensão, o empregado fará jus a todos os benefícios (não salariais) regularmente concedidos pela empresa aos seus empregados (plano de saúde, p. ex., entre outros possíveis).
- Durante a suspensão é vedada qualquer prestação de serviços, sejam parciais, por teletrabalho, remoto ou à distância.
 - Não observado tal veto (não trabalho absoluto):
 - Ficará descaracterizada a “suspensão”;

-
- A empresa será obrigada a pagar os salários e o encargos de todo o período; e,
 - Penalizada pela legislação e sancionada pelas multas da CCT ou ACT a ela aplicável.
-
- Empresa com faturamento superior a R\$ 4.800.000,00, em 2019, deverá estipular uma ajuda compensatória (de 30% do salário do empregado), sem natureza salarial, como já visto quando da análise da “redução de jornada e salários”.
 - A com faturamento menor poderá definir o valor da ajuda compensatória no acordo individual com seu empregado, sem o limite mínimo acima indicado.
 - A ajuda compensatória (se ajustada) é considerada como indenizatória e a ela se aplica integralmente o indicado na “redução de jornada e salário”, anteriormente analisada.
 - A “garantia de emprego”, no caso da “suspensão temporária”, segue as mesmas regras já indicadas à “redução de jornada e salário”.
 - Qual público é elegível à “suspensão temporária” estabelecida de forma direta, entre empresa e empregado?
 - Aos empregados com salários até R\$ 3.135,00;
 - Aos empregados portadores de “diploma de nível superior” e com salários acima de R\$ 12.202,16.
 - E os que não se encaixarem nas duas situações?
 - Negociação sindical.

Ainda nas “**disposições comuns**” (tanto à redução quanto à suspensão):

- **Fiscalização do trabalho:**
 - Irregularidades nos acordos aqui tratados, além das sanções já indicadas, sujeitarão a empresa à multa variando de R\$ 1.000,00 a R\$ 100.000,00 (aplicação da MP 905/19, pelo tempo que viger, pois tramita no Congresso e poderá caducar);
 - Não se aplicarão o critério da dupla visita e da atuação pedagógica.
 - Reafirma o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho.

- **Negociação coletiva:**
 - Além das referências já feitas até aqui, os atos necessários à legitimação do processo negocial estão facilitados (convocação deliberação, decisão, formalização e publicidade) e os prazos estão reduzidos à metade.

A contrapartida do “Governo”

- **A MP cria o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”, custeado com recursos da União e estabelece as medidas de pagamento de “benefício emergencial”, que se atrela à “redução” e “suspensão” referidas.**
- **O “benefício emergencial” será de responsabilidade do “Governo”.**
- **Ao Ministério da Economia toca o Programa e a ele caberá a edição de normas complementares, inclusive como os empregadores comunicarão o que deles é exigido.**
- **Ele (benefício) será destinado a todo empregado, inclusive aprendizes e a tempo parcial, que seja submetido à redução ou suspensão trazidas, independente de período aquisitivo, tempo de emprego ou número de salários. Não assim, àqueles que recebam benefício de prestação continuada ou em gozo de seguro desemprego.**

- **Valor e base de cálculo:**
 - **Terá como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego a que o empregado teria direito;**

 -

- Redução de jornada de trabalho e de salário: percentual do seguro-desemprego equivalente ao percentual da redução;
- Suspensão temporária do contrato de trabalho: 100% do seguro desemprego ou 70% do seguro desemprego (em caso de o empregador pagar a ajuda compensatória de 30%).
- O benefício não impedirá a concessão (ou valor) do seguro desemprego a que o empregado vier a ter direito.
- O empregado com mais de um emprego, ressalvado o intermitente, poderá receber cumulativamente, respeitado o limite de R\$ 600,00.

Boa leitura!

Boas decisões.

Nossa Banca está apta a coadjuvar.

GOMES COELHO & BORDIN – SOCIEADE DE ADVOGADOS

**Hélio Gomes Coelho Júnior
Mauro Joselito Bordin
Luís Alberto Gonçalves Gomes Coelho**





GOMES COELHO
& BORDIN

Advocacia desde 1977
