

CARTILHA - MP 936/20 (REDUÇÃO DA JORNADA E DOS SALÁRIOS E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)

1. A redução proporcional da jornada de trabalho e de salário dos empregados prevista na MP 936 pode ser acordada diretamente entre empresa e empregado?

A MP 936 permite, durante o estado de calamidade pública e por um prazo máximo de 90 dias, a redução de jornada e salário acordada diretamente entre empresa e empregado. A regra é passível de discussão futura, mesmo que adotada em estado de emergência, em razão do princípio constitucional de que o salário é irredutível, salvo ajuste em negociação coletiva de trabalho. Conforme a MP, o empregador deverá encaminhar proposta neste sentido ao empregado com dois dias de antecedência da data de início da redução e o acordo deverá ser formalizado entre as partes. O empregado terá que concordar com a redução. Nos acordos diretos prevalece a vontade individual do empregado. O valor do salário-hora de trabalho deverá ser preservado.

2. Qual o prazo da redução?

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado: a) da cessação do estado de calamidade pública; b) da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou c) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

3. De quanto poderá ser a redução da jornada e do salário por acordo individual?

A redução poderá ser de 25%, 50% ou 70%. A redução de 25% poderá ser ajustada com todos os empregados. Nas outras duas faixas a redução poderá ser acordada com empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três salários mínimo) ou hipersuficientes (portadores de diploma em curso superior com salário superior a dois tetos da previdência – hoje R\$ 12.202,12). Para os demais empregados a redução somente poderá ser ajustada em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

4. O Governo complementarará o valor da redução salarial?

Sim. O empregado que tiver ajustado a redução do salário receberá benefício emergencial de preservação do emprego e da renda calculado com base no valor do seguro desemprego. Se a redução for de 25%, o empregado receberá 25% do valor que perceberia a título de seguro desemprego.

5. Esta redução de jornada e salários poderá ser ajustada em convenção ou acordo coletivo de trabalho?

Sim. Ela poderá ser ajustada por negociação coletiva atingindo todos os empregados da empresa ou categoria. Caso seja estabelecido porcentual de redução da jornada e salário diferente das três faixas fixas previstas na MP, o benefício emergencial: a) não será pago caso a redução seja inferior a 25%; b) será de 25% do valor do seguro desemprego caso a redução seja igual ou maior que 25% e menor que 50%; c) será de 50% do valor do seguro desemprego caso a redução seja igual ou maior que 50% e menor que 70%; e d) será de 70% do valor do seguro desemprego caso a redução seja igual ou superior a 70%.

6. Estes empregados terão garantia no emprego?

Os empregados terão garantia no emprego durante o período de redução e após o restabelecimento da jornada por período idêntico ao da redução. Se a redução for de trinta dias o empregado tem garantia por este período e por mais trinta dias, totalizando sessenta dias. A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de: a) 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%; b) 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; ou c) 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho. Estas regras não se aplicam às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

7. As convenções coletivas de trabalho que estabelecem redução de salário e jornada sem garantia de emprego e que não indicam a complementação do salário pelo benefício emergencial prevalecem?

A Medida Provisória indica que estes ajustes podem ser renegociados para fins de adequação. Caso não sejam objeto de negociação, as regras permanecerão vigentes sem prejuízo de acordos diretos pelos empregados da categoria nas condições previstas na MP.

8. Empregado e empregador poderão acordar diretamente a suspensão do contrato de trabalho?

Os empregados que percebem até 3 salários mínimos (R\$ 3.135,00) ou que se enquadrem como hipersuficientes (portadores de diploma em curso superior e com salários maior do que dois tetos da previdência – hoje R\$ 12.202,12) podem ajustar a suspensão diretamente com o empregador. Nos demais casos o ajuste terá que ser feito por convenção ou acordo coletivo de trabalho. O empregador deverá encaminhar proposta neste sentido ao empregado com dois dias de antecedência da data de início da suspensão do contrato e o acordo deverá ser formalizado entre as partes. O empregado terá que concordar com a suspensão. Nos acordos diretos prevalece a vontade individual do empregado.

9. Qual o prazo da suspensão?

O prazo de suspensão é de 60 dias que poderá ser fracionado em dois períodos de 30 dias. O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado: a) da cessação do estado de calamidade pública; b) da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou c) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

10. O salário e todos os benefícios ficam suspensos durante o período?

Os salários deixam de ser pagos, mas deverão ser mantidos os benefícios concedidos aos empregados. O empregado fica autorizado a recolher para o Regime

Geral de Previdência Social durante a suspensão na qualidade de segurado facultativo.

11. Os empregados podem seguir prestando serviço a empresa durante o período da suspensão?

Durante o período da suspensão do contrato de trabalho o empregado não pode permanecer trabalhando ao empregador. Qualquer trabalho, mesmo que parcial, invalida a suspensão. Por óbvio entende-se por trabalho o serviço prestado à distância, por teletrabalho, ou de forma remota. Nesta hipótese o empregador estará sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período de suspensão.

12. Estes empregados terão garantia no emprego?

Os empregados terão garantia no emprego durante o período de suspensão do contrato e por período idêntico ao da suspensão. Se a suspensão for de trinta dias o empregado tem garantia por este período e por mais trinta dias, totalizando sessenta dias. A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego. Esta regra não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

13. A suspensão do contrato de trabalho poderá ser ajustada em convenção ou acordo coletivo de trabalho?

Sim, ela poderá ser ajustada por negociação coletiva atingindo todos os empregados da empresa ou categoria.

14. O Governo assumirá o pagamento dos salários durante a suspensão do contrato?

Nas empresas com até R\$ 4,8 milhões de receita bruta anual o Governo pagará valor equivalente a 100% do seguro desemprego ao empregado, e o empregador não está obrigado a pagar ajuda compensatória. Nas empresas com receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões o Governo pagará valor equivalente a 70% do seguro desemprego, ficando a empresa responsável pelo pagamento de valor equivalente a 30% do salário do empregado.

15. Os valores pagos pelas empresas, sejam eles obrigatórios ou não, terão que natureza?

A parcela não terá natureza salarial, não integrará a base de cálculo do imposto de renda na fonte, da contribuição previdenciária, e do FGTS. O valor da parcela poderá ser excluído do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da contribuição social sobre o lucro líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

16. As convenções coletivas de trabalho que estabelecem suspensão do contrato de trabalho na forma prevista no art. 476-A da CLT e que condicionam a suspensão à qualificação profissional, com pagamento de bolsa que antecipa parcelas do seguro desemprego e estabelecem garantia de emprego prevalecem?

A Medida Provisória indica que estes ajustes podem ser renegociados para fins de adequação e estabelece que durante o estado de calamidade os cursos terão que ser à distância e deverão ter duração mínima de um mês e máxima de três meses. Caso não sejam objeto de negociação, as regras permanecerão vigentes respeitados os limites impostos durante o período de calamidade, sem prejuízo de acordos diretos pelos empregados da categoria com seus empregadores nas condições previstas na MP. A MP veda a percepção do benefício emergencial por empregados que estejam recebendo a bolsa qualificação profissional.

17. Como será feita a habilitação ao benefício?

As empresas informarão ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão do contrato de trabalho, no prazo de dez dias contado da celebração do acordo. A primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo de dez dias. Ato do Ministério da Economia disciplinará como será a transmissão das informações e comunicações pelo empregador, bem como a forma de concessão e pagamento do benefício emergencial.

18. As medidas deverão ser comunicadas aos sindicatos de trabalhadores?

Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

19. E se o empregador não fizer a comunicação?

Nesta hipótese o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

20. Caso o empregado já tenha celebrado acordo individual e posteriormente venha a ser ajustada convenção ou acordo coletivo de trabalho o que acontece?

Nestas situações prevalecerá a o ajuste coletivo.

21. Existe alguma condição que deve ser observada para a percepção do benefício emergencial?

O benefício independe do cumprimento de período aquisitivo, do tempo de vínculo empregatício ou do número de salários percebidos.

22. Estes benefícios afetam a percepção no futuro do seguro desemprego?

Não. O valor futuro do seguro desemprego não é afetado pela percepção do benefício.

23. Empregados que percebem benefício de prestação continuada da Previdência têm direito ao benefício emergencial?

Aqueles que percebem benefício de prestação continuada do Regime Geral da Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, como aposentado, assim como aqueles em gozo de seguro desemprego (inclusive os que percebem bolsa qualificação profissional) não tem direito ao benefício emergencial. De outra parte, pensionistas e titulares de auxílio-acidente podem perceber o benefício emergencial.

24. Os aprendizes e empregados de jornada parcial podem ajustar a redução da jornada e salário e a suspensão do contrato?

Sim. As disposições da Medida Provisória se aplicam aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

25. Como fica a situação dos contratos de trabalho intermitentes?

O empregado com contrato de trabalho intermitente possui tratamento diferenciado e faz jus ao benefício emergencial no valor de R\$ 600,00 pelo período três meses. A existência de mais de um contrato de trabalho intermitente não gera o direito ao recebimento de mais de um benefício emergencial, que não poderá ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial.

26. E os empregados com mais de um emprego, como ficam?

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um benefício emergencial para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.

27. Como serão as assembleias sindicais para aprovação dos ajustes coletivos que tratam da redução de jornada e salário e da suspensão dos contratos?

Poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho. Os prazos de convocação de assembleia previstos na CLT ficam reduzidos pela metade, respeitadas as disposições estatutárias.

28. A possibilidade de redução da jornada e dos salários se aplica aos empregados de sociedades de economia mista?

As regras não se aplicam no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

Elaborado p/ Flávio Obino Fº Advogados
Consultoria Trabalhista da Fecomércio-RS
02/042020