

***ANÁLISE DA MP 936/2020: ALTERNATIVAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DA CRISE GERADA PELO COVID-19**

Foi editada, na data de hoje, Medida Provisória dispondo sobre novas alternativas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da pandemia do Coronavírus (COVID- 19).

Foram estabelecidas as seguintes medidas: a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, a suspensão dos contratos de trabalho e o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (“BEPER”) para custear as duas primeiras.

A MP prevê que o empregador pode negociar diretamente com o empregado, nos seguintes casos: (i) empregados que recebam salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00; (ii) empregados com nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS; (iii) quando há redução de jornada de 25%, independentemente da remuneração; (iv) se o empregado recebe mais que R\$ 3.135,00 e não está enquadrado na regra acima (nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS), somente pode ser pactuada a redução de até 25% diretamente com o empregado. Para uma maior redução, é necessária a negociação coletiva.

REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

A MP autoriza a redução do salário e a proporcional redução da jornada entre empregador e empregado, nos casos descritos anteriormente.

O orientado, contudo, é que tal alteração seja, na medida do possível, realizada com a participação do sindicato, diante do risco de inconstitucionalidade da medida (pela aplicação do art. 7º, inciso VI, da CF).

COMO PROCEDER?

- (i) Comunicar o funcionário com antecedência de, no mínimo, 02 (dois) dias corridos, devendo este concordar com a medida;
 - (ii) Aplicar a redução do salário e a proporcional redução de jornada em um dos seguintes percentuais: 25%, 50% ou 70%;
- Importante: Benefícios pagos de maneira mensal e que não dependem das horas trabalhadas (como o vale-refeição), orienta-se que sejam mantidos.

POR QUAL PERÍODO PODE SER MANTIDA A REDUÇÃO SALARIAL?

A redução salarial e de jornada pode ser mantida por até 90 (noventa) dias, devendo ser interrompida no caso de cessação do estado de calamidade pública, retornando o contrato para a sua condição original, em um prazo de até 2 (dois) dias corridos.

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

A MP autoriza o ajuste entre empregado e empregador para a suspensão do contrato de trabalho.

COMO PROCEDER?

Comunicar o funcionário com antecedência de, no mínimo, 02 (dois) dias, devendo haver concordância entre as partes sobre a medida.

Durante o período de suspensão, o empregado não poderá exercer qualquer tipo de atividade para o empregado, sob pena de nulidade total da medida.

IMPORTANTE: Empresas que tiverem auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), deverão pagar ajuda compensatória mensal, no percentual de 30% da remuneração.

POR QUAL PERÍODO PODE SER MANTIDA A SUSPENSÃO?

A suspensão deve se dar pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, que poderá ser fracionado em até 2 (dois) períodos de 30 (trinta) dias.

Quando finalizado o estado de calamidade pública, a suspensão deve ser interrompida no prazo máximo de 2 (dois) dias corridos.

BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA (BEPER)

QUEM PAGA? A União.

QUANDO? Se houver a redução de salário e jornada ou a suspensão contratual.

NÃO RECEBERÃO: (i) os funcionários que estejam recebendo benefícios da Previdência, como aposentadoria; e (ii) os funcionários que estejam recebendo bolsa de qualificação profissional pela suspensão contratual.

COMO PROCEDER?

Para redução de salário, o orientado é celebrar negociação coletiva.

Para a suspensão contratual, é viável a negociação entre empregador e empregado.

Informar ao Ministério da Economia (ME) em até 10 (dez) dias contados da celebração do acordo.

Primeira parcela será paga em 30 dias, contados da data da celebração do acordo, ou (se não respeitado o prazo de 10 dias para comunicação) em 30 dias da comunicação ao ME.

COMO É CALCULADO O BENEFÍCIO?

A base de cálculo é o valor mensal do seguro-desemprego (não se aplicam, portanto, os benefícios acessórios, tais como vale refeição, bonificações, etc).

Na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, o benefício terá como base de cálculo o percentual da redução aplicado (uma vez que o restante está sendo pago pelo empregador).

Será pago a todos os empregados submetidos às medidas flexibilizantes, independentemente do tempo de vínculo empregatício.

Empregado em contrato de trabalho intermitente receberão o valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de 03 (três) meses.

E SE A REDUÇÃO SALARIAL JÁ ESTIVER AJUSTADA EM NORMA COLETIVA?

Se ajustada em norma coletiva, o sindicato poderá renegociá-la. O percentual de auxílio governamental será diferenciado, seguindo as diretrizes abaixo:

- Redução salarial inferior a 25%: não haverá pagamento do BEPER;
- Redução salarial de 25% a 49%: BEPER calculado em 25% sobre a base de cálculo;
- Redução salarial de 50% a 69%: BEPER calculado em 50% sobre a base de cálculo; e
- Redução superior a 70%: BEPER calculado em 70% sobre a base de cálculo.

O EMPREGADOR PODERÁ PAGAR UMA AJUDA DE CUSTO DURANTE O PERÍODO DE SUSPENSÃO OU DE REDUÇÃO SALARIAL?

Sim, sendo tal ajuda facultativa.

O valor deverá ser definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva.

A natureza desse pagamento é indenizatória, então não haverá a incidência de encargos (i.e., FGTS, tributos).

AO QUE MAIS DEVO ME ATENTAR?

O empregado submetido à redução salarial ou à suspensão tem garantido o emprego durante o período de aplicação da(s) medida(s) e por período equivalente ao acordado após a interrupção das disposições ora implementadas.

Se houver norma coletiva mais benéfica ao empregado, orienta-se renegociar junto ao sindicato para implementação do disposto nesta MP em prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, ou então permanecerá válido o disposto na norma anterior.

E COMO AJUSTAR COM O EMPREGADO SE ELE ESTÁ TRABALHANDO À DISTÂNCIA?

O termo de ajuste pode ser enviado por meio das ferramentas eletrônicas (Whatsapp, e-mail, mensagem de texto, intranet), acusando o funcionário o recebimento e concordando com a medida. Importante que a empresa arquive o comunicado de recebimento das mensagens.*