



COVID-19

DIREITO DO TRABALHO

Comentários sobre a
Medida Provisória nº 936
de 01 de Abril de 2020

ATAS
Advocacia

Foi publicada no diário oficial da União (01/04/2020) a Medida Provisória (MP) 936, que cria o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda e medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (covid-19) e dá outras providências.

O objetivo principal dessa nova MP foi corrigir o erro existente na MP 927 que tratava das medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus, especialmente no artigo 18 daquela MP que tratava da possibilidade de suspensão de contratos de trabalho, porém sem nenhum auxílio prestado pela União Federal.

A seguir apresentamos algumas perguntas e respostas que auxiliam na melhor compreensão da MP e sua consequente implementação:

1 . O que é o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda?

Política pública que prevê o pagamento de benefício ao trabalhador que tiver redução proporcional da sua jornada de trabalho e seu salário ou que tiver suspensão de seu contrato de trabalho, e também ao trabalhador que possuir contrato de trabalho intermitente.

2 . A quem se aplica o Programa?

Aos trabalhadores domésticos e submetidos à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e cujos empregadores NÃO são: União, 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.

Portanto todas as empresas que não estão no rol acima poderão optar por reduzir proporcionalmente as jornadas de trabalho ou suspender os contratos de trabalho de seus empregados.

As exceções de trabalhadores abrangidos pelo Programa são: empregados ocupantes de (i) cargos ou empregos públicos, (ii) cargo em comissão e livre nomeação, ou (iii) que estiverem recebendo benefício de prestação continuada da previdência social ou de regimes próprios de previdência social, seguro-desemprego ou bolsa qualificação profissional.

3 . Quem regulamentará o Programa e pagará o benefício?

O Ministério da Economia.

4 . Qual o valor do benefício previsto no Programa?

O benefício terá sempre como base de cálculo o valor que o trabalhador teria direito no caso de acesso ao seguro-desemprego.

Para as hipóteses de redução proporcional de jornada e salário, o benefício corresponderá à multiplicação do percentual de redução que sofreu sobre o valor da parcela de seguro desemprego que teria direito. (Ex. no caso de redução de 25% da jornada e salário, o valor do benefício será de 25% da parcela de seguro desemprego a que o trabalhador teria direito).

Para a hipótese de suspensão do contrato de trabalho, o benefício corresponderá a 100% do valor do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito.

Portanto, no caso de redução proporcional de jornada e salário dos trabalhadores, a empresa pagará o salário reajustado de acordo com a nova jornada, e, o trabalhador receberá também o benefício na forma acima escrita.

5 . Quais as regras de redução proporcional das jornadas de trabalho?

Ela deve ser pactuada por escrito entre patrão e empregado, com no mínimo 2 (dois) dias corridos de antecedência de seu início e respeitar o valor do salário hora.

Os limites de redução de jornada e salário são: 25%, 50% ou 70%.

Essa redução somente valerá durante o período de calamidade pública e poderá perdurar por no máximo 90 (noventa) dias, sem limites de prorrogação, desde que respeitado o período máximo.

A retomada da jornada e salário normais acontecerá no prazo de 2 (dois) dias corridos, contados: da cessação do estado de calamidade pública; data prevista no acordo individual; data da comunicação unilateral do empregador que decidir pelo fim do período e redução pactuada.

6 . Quais a regras de suspensão dos contratos de trabalho?

Ela deve ser pactuada por escrito entre patrão e empregado, com no mínimo 2 (dois) dias corridos de antecedência de seu início.

Essa possibilidade somente valerá durante o período de calamidade pública. Os limites de vigência será de no máximo 60 (sessenta) dias, que poderão ser fracionados 2 (dois) períodos de 30 (trinta) dias.

Todos os benefícios concedidos pelo empregador aos empregados continuam vigentes durante o período da suspensão.

Os empregados atingidos pela suspensão poderão, recolher como segurado facultativo para o Regime Geral da Previdência Social.

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos, contados: da cessação do estado de calamidade pública; data prevista no acordo individual; data da comunicação unilateral do empregador que decidir pelo fim do período e redução pactuada.

Os empregados atingidos pela suspensão não poderão manter atividades de trabalho, ainda que parciais, mesmo de modo remoto, à distância ou teletrabalho. Se isso ocorrer ficará descaracterizado a suspensão temporária do contrato, e, por consequência, o empregador deverá pagar a remuneração e encargos sociais referente a todo o período, além de sanções administrativas e dos instrumentos coletivos, se for o caso.

Empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) no ano-calendário de 2019 somente poderão suspender contratos de trabalho com o pagamento de ajuda compensatória mensal de 30% do valor do salário do empregado, enquanto perdurar a suspensão. Portanto o critério dessa exigência não é a submissão neste ano (2020) no regime do SIMPLES Nacional.

7 . Qual o prazo o empregador terá para informar o Ministério da Economia a adoção da redução parcial de jornada de trabalho e salário ou a suspensão de contratos de trabalho?

O empregador possui o prazo de 10 (dez) dias contados da celebração do acordo para informar o Ministério da Economia, e este por sua vez pagará a primeira parcela do benefício no prazo de 30 (trinta) dias contados da celebração do acordo, desde que observado o prazo de comunicação pelo empregador.

Se o empregador descumprir o prazo de comunicação ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução proporcional de jornada de trabalho e salário, inclusive encargos sociais, até que a informação seja prestada. O pagamento da primeira parcela ocorrerá no prazo de 30 (trinta) dias contados da data em que a informação tenha sido recebida.

8 . Como deverá ser feita essa comunicação?

Um novo ato a ser expedido pelo Ministério da Economia, sem data definida até o momento regulamentará a forma de comunicação pelos empregadores e a concessão e pagamento do Benefício.

9 . Caso a empresa deseje, poderá conceder ajuda compensatória durante o período em que perdurar a redução proporcional de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho?

Sim. Nessa hipótese a empresa deverá fazer constar no acordo escrito seu valor, e esse valor será tido como verba indenizatória, e, portanto não gerará a necessidade de recolhimento de qualquer encargo à empresa (FGTS e INSS), bem como não comporá base de cálculo de IRPF do trabalhador.

10 . Existirá estabilidade no emprego dos empregados atingidos redução proporcional de jornada de trabalho ou suspensão do contrato?

Sim. Essa estabilidade perdurará enquanto estiver vigente a redução proporcional de jornada de trabalho ou suspensão do contrato, e, por período equivalente a partir da data da cessão da redução de jornada ou suspensão do contrato.

A MP inclusive estabelece os valores de indenização no caso de desrespeito a essa estabilidade (Art. 10, §1º, I, II e III).

O direito à estabilidade e indenização não perdurará nas hipóteses de pedido de demissão ou demissão por justa causa.

11 . É obrigatória a participação dos sindicatos profissionais para os acordos de redução proporcional da jornada e salários ou suspensão do contrato de trabalho?

Para trabalhadores que recebam salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) ou que possuam diploma de nível superior e tenham salário mensal igual ou superior ao dobro dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social R\$ 11.678,90 (três mil novecentos e setenta e oito reais e noventa centavos) não é necessária a participação dos sindicatos profissionais na celebração desses acordos.

Para os trabalhadores não enquadrados nas faixas salariais acima é necessária de participação dos sindicatos profissionais na celebração desses acordos, com exceção da redução proporcional de 25%, que independentemente da faixa salarial poderá ser pactuada de modo individual.

Logo após a publicação do texto, este tem sido o ponto focal de crítica da medida, pois pode contrariar a Constituição Federal que exige participação sindical para se negociar redução salarial.

12 . Independentemente da participação dos sindicatos profissionais para acordos de redução proporcional da jornada de trabalho e salários ou suspensão do contrato de trabalho, há necessidade de comunicar o sindicato dos acordos pactuados?

Sim. Os acordos precisam ser comunicados aos sindicatos profissionais no mesmo prazo que devem ser comunicados ao Ministério da Economia.

13. Quais são as medidas trabalhistas complementares?

As empresas que optarem por reduzirem proporcionalmente o salário ou suspenderem temporariamente os contratos de trabalho, deverão o exercício o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais previstas nas Leis 7.783/89 (Lei de greve) e Lei 13.979/2020 (Lei que trata das medidas de enfrentamento a nível nacional da pandemia do coronavírus).

Em caso de irregularidades constatadas mediante fiscalização dos auditores fiscais do trabalho a respeito dessas matérias sujeitarão os infratores à multa cujo valor pode variar de R\$ 1.000,00 (mil reais) até R\$ 10.000,00 (dez mil reais) prevista no Art. 25 da Lei 7.998/90.

Nas fiscalizações do trabalho relativas a essas matérias não se aplicará o critério da dupla visita, bem como o critério orientador previsto na MP 927/20.

As disposições dessa MP também se aplicam aos contratos de aprendizagem e de jornada parcial.

Os cursos ou programas de qualificação profissional já previstos no Art. 476-A CLT poderá se oferecido somente no

formato não presencial, e com duração não inferior a um mês nem superior a três meses, durante o estado de calamidade pública decorrente do coronavírus.

O processo de negociação, formalização e publicidade de convenções e acordos coletivos de trabalho poderão ser feitos por meios eletrônicos, e os prazos previstos na CLT nos Art. 614, 615, 616, 617, ficam reduzidos pela metade, durante o estado de calamidade pública decorrente do coronavírus.

Trabalhadores com contrato intermitente formalizado até o dia 01/04/2020, terão direito ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de 3 (três) meses. Esse benefício não poderá ser acumulado pelo mesmo trabalhador, caso tenha mais de um contrato intermitente formalizado.

Importante mencionar que esse texto poderá se alterado a qualquer momento, por se tratar de ato de competência exclusiva do Poder Executivo.

Em caso de dúvidas para aplicação da MP estamos à disposição para contato.

Estamos presentes nas Redes Sociais:



contato@atas.adv.br



<http://www.atas.adv.br/>



Av. Ayrton Senna da Silva nº 300
Sala 1.004 - Gleba Palhano
CEP 86.050-460
Londrina/PR