



ORIENTAÇÕES JURÍDICAS E A COVID-19

Atualização - 02.04.2020



LIMA JUNIOR | DOMENE
E ADVOGADOS ASSOCIADOS

MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020

Um dos efeitos da disseminação da pandemia de COVID-19 é a seguida edição de normas que busquem adaptar as relações de trabalho à realidade de isolamento que a situação impõe, diante da latente preocupação com a manutenção dos empregados e o impacto na economia. A mais recente é a Medida Provisória 936, de 22 de março de 2020, cujos principais aspectos serão abordados abaixo.

POR QUE OUTRA MEDIDA PROVISÓRIA?

A finalidade desta medida é a preservação do emprego, da renda e das atividades empresariais, de forma que se reduza o impacto social, diante do estado de calamidade decretado pelo Governo Federal e, conseqüentemente, a crise que vem assolando todo o País. Isso, através da instituição do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e da previsão de medidas trabalhistas complementares, para enfrentamento do cenário de crise, sendo a principal dessas medidas a que permite a redução proporcional da carga horária e dos salários dos empregados.

PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

- Objetivos: preservação dos empregos e da renda, garantia da continuidade das atividades laborais e da empresa e redução do impacto social do estado de calamidade pública
- Exclusões: não se aplica aos órgãos da administração pública, direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

O BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Trata-se de benefício mensal a ser pago, com recursos da União, nos casos de: a) **redução da carga horária e salário**; e b) **suspensão temporária do contrato de trabalho**.

O empregador dispõe de 10 dias para informar ao Ministério da Economia (a forma dessa comunicação ainda será definida, por aquele órgão) a redução da jornada ou a suspensão do contrato, a partir do momento em que celebrado acordo nesse sentido. E o prazo para início dos pagamentos, pela União, é de 30 dias, também a partir da celebração do acordo entre as partes.

Importante destacar que este benefício emergencial mensal não poderá ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial.

ATENÇÃO: é muito importante que o empregador preste as informações no prazo de 10 dias, sob pena de ficar responsável pelo pagamento da remuneração integral do empregado, até a regularização dessa comunicação.

QUAL VALOR DO BENEFÍCIO?

O benefício tem como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego, que varia entre R\$ 1.045,00 e R\$ 1.813,03, sendo que na hipótese de redução de jornada/salário, deve ser calculado com aplicação do percentual correspondente à redução e, na hipótese de suspensão do contrato, tem valor mensal variável, dependendo da receita bruta da empresa, no ano-calendário 2019.

CARÊNCIAS E EXCLUSÕES

Não há qualquer carência, para recebimento do benefício, que é devido independentemente de cumprimento de período aquisitivo, tempo de vínculo e número de salários recebidos.

Mas há exclusões, não sendo o benefício devido ao ocupante de cargo ou emprego público, ao ocupante de cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou aos titulares de mandatos eletivos. E não é devido, também, a quem esteja em gozo de benefícios previdenciários, seguro-desemprego e bolsa de qualificação profissional (art. 2º-A da Lei nº 7.998/1990).

A REDUÇÃO PROPORCIONAL DA CARGA HORÁRIA E DO SALÁRIO

A redução de jornada e salário pode ser ajustada por até 90 dias, durante a vigência do estado de calamidade, através de acordo individual escrito entre empresa e empregado, com antecedência de dois dias corridos, no mínimo, exceto os empregados que recebam mais de três salários mínimos (R\$ 3.117,00) e menos que duas vezes o teto do Regime Geral da Previdência Social (R\$ 12.202,12), que dependerão de celebração de acordo coletivo,, em razão da maior perda salarial deste grupo.

Para quem ganha mais de R\$ 12.202,12 por mês, também há o acesso ao benefício e pode-se firmar um acordo individual, se o empregado tiver diploma de ensino superior, o chamado hipersuficiente.

Deve sempre ser preservado o valor do salário-hora de trabalho, sendo autorizadas, exclusivamente, três faixas de redução: 25%, 50% ou 70%, salvo negociação coletiva, que permite a redução em percentuais variáveis.

Percentual de redução salarial	Percentual de benefício emergencial de preservação do emprego e da renda
25% a 49%	25%
50% a 69%	50%
A partir 70%	70%

A redução de carga horária e salários perde efeito nas três hipóteses seguintes, devendo voltar a ser observada a jornada e o valor anterior, no prazo de dois dias:

- cessado o estado de calamidade pública
- atingida a data de encerramento prevista no acordo entre as partes
- caso o empregador decida antecipar o fim do período de redução (devendo, nesse caso, comunicar o empregado)

A SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

A suspensão temporária do contrato deve ser pactuada também por acordo individual escrito entre empregado e empresa, exceto com antecedência de dois dias e pode ter duração de 60 dias, no máximo, admitindo-se seu fracionamento em dois períodos de 30 dias cada, exceto os empregados que recebam mais de três salários mínimos (R\$ 3.117,00) e menos que duas vezes o teto do Regime Geral da Previdência Social (R\$ 12.202,12), que dependerão de celebração de acordo coletivo, em razão da maior perda salarial deste grupo.

Para quem ganha mais de R\$ 12.202,12 por mês, também há o acesso ao benefício e pode-se firmar um acordo individual, se o empregado tiver diploma de ensino superior, o chamado hipersuficiente.

Durante a suspensão, o empregado continua a ter direito aos benefícios que venham a ser concedidos aos demais empregados e fica autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social como segurado facultativo.

As hipóteses de restabelecimento do contrato, que deve ocorrer em dois dias, são as mesmas três destacadas acima:

- cessação do estado de calamidade pública
- atingimento da data de encerramento prevista no acordo entre as partes
- decisão do empregador, antecipando o fim do período de suspensão (devendo, nesse caso, comunicar o empregado)

IMPORTANTE: se o empregado mantiver atividades de trabalho durante o período de suspensão, ainda que de forma parcial e remota, à distância, por meio de teletrabalho e/ou home office, **fica descaracterizada a suspensão**, sujeitando o empregador ao pagamento da remuneração e encargos sociais de todo o período, além das penalidades previstas em lei e normas coletivas

Restrição: caso a empresa tenha obtido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá se valer da suspensão do contrato de trabalho caso realize pagamento de ajuda compensatória mensal de 30% do salário do empregado, no período.

GARANTIA PROVISÓRIA AO EMPREGO – ESTABILIDADE DO EMPREGADO

Os empregados que forem beneficiários desta medida Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato, terão garantia de emprego durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho e, após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período desta garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento de indenização, conforme quadro abaixo, além das parcelas rescisórias habituais.

Faixa da redução salarial	Indenização devida
De 25% até 49%	50% dos salários do período de estabilidade
De 50% até 69%	75% dos salários do período de estabilidade
A partir de 70%	100% dos salários do período de estabilidade
Suspensão do contrato de trabalho	100% dos salários do período de estabilidade

ACORDOS COLETIVOS E COMUNICAÇÃO AOS SINDICATOS

Os acordos coletivos valem para todas as faixas salariais da folha, embora quem ganhe até R\$ 3.117,00 ou mais de R\$ 12.202,12 e tem diploma de nível superior (hipersuficiente) possa optar por fazer um acordo individual com a empresa.

Porém, o Sindicato dos Empregados deve ser comunicado dos acordos individuais firmados, que farão o filtro da legalidade destes, no prazo de dez dias da data da sua celebração.

Os acordos coletivos irão ocorrer em um rito rápido, facilitando a adoção, pois fica permitida a utilização de meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.

POSSIBILIDADE DE AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL

O empregador poderá conceder uma ajuda compensatória mensal ao empregado, que poderá ser acumulado com o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho.

Neste caso, esta ajuda deverá ter observar os critérios seguintes: (i) valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva; (ii) terá natureza indenizatória; (iii) não integrará as bases de cálculo do imposto sobre a renda, da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; (iv) não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS; (v) poderá ser excluída 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.

Por fim, a ajuda compensatória, concedida em caso de redução proporcional de jornada e de salário, também não integrará o salário devido pelo empregador e seguirá os parâmetros acima.

André Pereira, Juliano Pereira e Karina Gonzaga, sócios da área Trabalhista do LJD.