

Comunicado SC0420:

Ref: Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020

Prezadas Associadas,

O Diário Oficial da União de 1º de abril de 2020 publicou a Medida Provisória nº 936, instituindo o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e de Renda”, e também dispendo sobre “medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública”... “e da emergência de saúde pública” ... decorrente do coronavírus.

Os objetivos do Programa consistem em preservar o emprego e a renda dos trabalhadores durante o estado de calamidade pública, garantir a continuidade das atividades de empregados e empresas e reduzir o impacto social decorrente das consequências das medidas aplicadas.

Para tanto, a Medida Provisória prevê o pagamento do Benefício Emergencial aos empregados, nas seguintes hipóteses: I – redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e II – suspensão temporária do contrato de trabalho. (Art.5º)

ATENÇÃO: O Ministério da Economia é quem disciplinará sobre a forma como o empregador transmitirá as informações e comunicações sobre a redução proporcional de jornada e de salário, ou sobre a suspensão temporária do contrato de trabalho, assim como sobre a concessão e o pagamento do Benefício Emergencial aos empregados.

Mas a Medida Provisória já estabelece no artigo 6º o valor do Benefício Emergencial para os casos de redução de jornada de trabalho e de salário, e para os casos de suspensão temporária do contrato de trabalho, e será pago pelo Ministério da Economia independentemente do tempo de vínculo empregatício.

Caso a Associada opte por convencionar com seus empregados – ou parte deles – a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, **PRESERVADO O SALÁRIO-HORA de trabalho, DURANTE O ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA, E POR ATÉ NOVENTA DIAS**, deverá fazê-lo por acordo individual escrito, cujo documento será entregue ao empregado com dois dias de antecedência do início do período de redução da jornada, e nos seguintes percentuais, **EXCLUSIVAMENTE: 25%, 50% e 70%.**

A jornada de trabalho normal e o salário integral deverão ser restabelecidos em até dois dias corridos contados da cessação do estado de calamidade pública, no término do acordo individual celebrado, ou na data em que o empregador resolver antecipar o fim do período de redução.

Caso a Associada opte por convencionar com seus empregados – ou parte deles – a suspensão temporária do contrato de trabalho, pelo prazo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias, também poderá fazê-lo por acordo individual, cujo documento será entregue ao empregado com dois dias de antecedência do início da suspensão do contrato, E DURANTE O PERÍODO DE SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO O EMPREGADO “FARÁ JUS A TODOS OS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS, seja espontâneos, previstos em Convenção Coletiva de Trabalho ou em Acordo Coletivo de Trabalho.

MAS ATENÇÃO:

“Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão”... e o empregador estará sujeito às pesadas sanções previstas nos incisos de I a III do parágrafo 4º, artigo 8º da MP.

E ATENÇÃO TAMBÉM AO QUE DISPÕE O PARÁGRAFO SEGUINTE (5º):

“A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, observado o disposto no caput e no artigo 9º.”

A MP NÃO IMPEDE, PORÉM, QUE O EMPREGADOR ESTIPULE NO ACORDO INDIVIDUAL CELEBRADO COM O EMPREGADO, NESTE CASO, UM VALOR A TÍTULO DE AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL, NESTE CASO, SUPERIOR A 30%.

ASSIM COMO NÃO IMPEDE TAMBÉM QUE ESTIPULE UM VALOR A TÍTULO DE AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL, NO ACORDO CELEBRADO PARA A REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO.

Observem que este pagamento, a título de ajuda compensatória mensal, recebe o tratamento de acordo com o disposto nos parágrafos e incisos do artigo 9º da MP.

EM CONTRAPARTIDA, o empregado que estiver sob o regime de redução proporcional da jornada de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho, terá a garantia provisória no emprego durante o período acordado, e igual período após o término do acordo. E se dispensado sem justa causa no período da garantia, o empregador estará sujeito ao pagamento de indenização, variável de 50 a 100% do salário, conforme o caso, além das verbas rescisórias.

Essas medidas – redução de jornada e suspensão do contrato de trabalho – poderão ser celebradas por meio de acordos individuais, ou por meio de negociação coletiva com os respectivos sindicatos profissionais, e se forem celebradas por acordos individuais, estes devem ser comunicados pelos empregadores ao sindicato profissional da categoria, no prazo de dez dias corridos contados de sua celebração.

Mas somente poderão ser implementadas estas medidas por acordos individuais com empregados que percebam salário mensal igual ou inferior a R\$3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais), ou que tenham diploma de nível superior e que recebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios previdenciários, atualmente de R\$ 6.101,06.

Nos demais casos, somente por convenção ou acordo coletivo; OU para o caso de acordo de redução de jornada, não seja superior a 25%.

FINALIZANDO, a MP obriga a manutenção dos serviços essenciais, que é o caso da nossa atividade.

Esta Medida Provisória poderá sofrer alterações no Congresso Nacional, e portanto sugerimos que se aguarde um curto espaço de tempo para sua implementação.

A Assessoria Jurídica do Sindilub permanece em home office para responder a eventuais dúvidas decorrentes dessas medidas.

Atenciosamente.

Cláudia Marques
Assessoria jurídica
SINDILUB