

Medida Provisória 963/2020 Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda

Ontem, 02/04, foi publicada no Diário Oficial, a Medida Provisória no 936/2020 (MP 936/2020), com vigência imediata, na intenção de preservar o emprego, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e diminuir o impacto da crise causada pelo Coronavírus a economia do país.

De início, destaca-se que as regras da MP 936/2020 não se aplicam para Administração Pública Direta ou Indireta, empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais. Também não terão direito ao previsto na norma, aqueles que já recebem benefício de prestação continuada, os que já estão recebendo benefício do seguro- desemprego ou bolsa de qualificação profissional.

Ressalvados os casos acima, as regras da MP 936/2020 são aplicáveis para todos os empregados, inclusive domésticos, com salários de até R\$ 3.135,00 e empregados com curso superior que tenham salários iguais ou superiores à R\$ 12.212,12 (duas vezes o teto da previdência). Para empregados que tenham renda entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.212,12 a redução salarial poderá se dar por acordo individual, desde que limitada a redução de apenas 25% do salário, sendo certo que outra forma de pactuação deverá ser formalizada por acordo ou convenção coletiva.

Em síntese, referida norma prevê o pagamento de benefício emergencial, com base no seguro-desemprego, permitindo a redução de jornadas e salários, bem como a suspensão temporária do contrato de trabalho, sempre com anuência de ambas as partes, nas seguintes condições:

1) Diminuição de carga horária e redução de salário: poderá ser acordada pelo período máximo de 90 (noventa) dias, mediante acordo individual e por escrito, com antecedência mínima de 2 dias. A redução do salário poderá ser de 25%, 50% ou 70%, respeitada a proporção da carga horária e o valor do salário-hora. O retorno do contrato de trabalho às condições originais deverá ocorrer em até 2 (dois) dias do cessamento do estado de calamidade pública, da data do encerramento da redução prevista no acordo ou da comunicação do empregador da decisão de antecipação do retorno às atividades normais;

2) Suspensão do contrato de trabalho: Poderá ser acordada pelo período máximo de 60 (sessenta) dias, fracionado em até dois períodos de 30 (trinta) dias, mediante acordo individual e por escrito, com antecedência mínima de 2 dias. Durante a suspensão, o funcionário continuará recebendo os benefícios (vale alimentação, convênio médico, etc.) e o empregador estará desobrigado ao recolhimento do INSS do período, podendo o empregado fazê-lo como contribuinte facultativo. Se as partes optarem pela suspensão, o funcionário não poderá realizar nenhuma atividade de trabalho nesse período, sob pena de nulidade do acordo.

Os pagamentos referidos na MP 936/2020 deverão ser custeados por recursos da União, através do Ministério da Economia, sendo obrigação do empregador informar este órgão da celebração do acordo individual, no prazo máximo de 10 (dez) dias, sob pena de invalidação do mesmo. Os valores serão pagos pelo órgão após 30 (trinta) dias da data da assinatura do acordo. O procedimento pelo qual será enviada esta informação ao Ministério da Economia ainda não foi estabelecido e depende de ato do referido órgão.

Ainda, o Sindicato da Categoria também deverá ser informado dos termos do acordo individual.

Os valores pagos pela União aos trabalhadores terão como base de cálculo o valor do seguro-desemprego, ressaltando-se que o pagamento destes valores não prejudicará o futuro recebimento do benefício pelo trabalhador em caso de rescisão contratual.

Não obstante o pagamento realizado pela União, o empregador, por mera liberalidade, poderá efetuar pagamento adicional de ajuda compensatória mensal, desde que previsto seu valor no acordo individual, sem que este tenha natureza salarial, ou seja, sem qualquer incidência de tributos e impostos.

Ademais, empresas com renda bruta no ano de 2019 superior a 4,8 milhões apenas poderão suspender o contrato de trabalho mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal de 30% do valor dos salários, sendo certo que o funcionário terá direito a receber auxílio da União de até 70% do valor do seguro desemprego que lhe seria devido.

Ainda, em caso de redução ou suspensão do contrato, o empregado terá garantia de estabilidade provisória de emprego durante o período em que perdurar o acordo, bem como posteriormente, por período equivalente. Durante o período de estabilidade, se houver rescisão do contrato de trabalho sem justo motivo, além das parcelas rescisórias, será devida indenização ao trabalhador nos percentuais previstos pela legislação. Não haverá indenização nos casos de pedido de demissão e demissão por justo motivo.

Observe-se, no mais, que a MP 936/2020 prevê tratamento diferenciado aos empregados em regime de contrato intermitente (funcionário que presta serviço de forma descontinuada, com alternância entre períodos ativos e inativos, como, por exemplo, garçons contratados esporadicamente), que terão direito ao pagamento de R\$ 600,00, pelo período de três meses.

Além do exposto, é importante destacar que, recentemente, tivemos modificações no âmbito trabalhista implementadas pela Medida Provisória nº 927/2020, em razão da crise provocada pelo Coronavírus. Ressalte-se, assim, que para aqueles empregadores que optaram por antecipar as férias dos trabalhadores, nos termos da MP 927/2020, deverão aguardar a conclusão das férias concedidas para, posteriormente, aplicar as medida trazidas pela nova MP 936/2020.

Na mesma linha, para os casos de teletrabalho, nos termos regidos pela MP 927/2020, muitos juristas entendem que não seria possível cumular o teletrabalho com a redução de jornada e salários prevista pela MP 936/2020, tendo em vista a ausência de previsão de controle de jornada nesta modalidade contratual. Portanto, tal questão deve analisada e aplicada pelos empregadores com ressalvas.

Por fim, embora seja fato indubitável a necessidade de criar mecanismos para preservação do emprego e garantir a continuidade das atividades empresariais, a MP 936/2020 já é alvo de duras críticas por juristas, sindicatos e associações de relevância social, especialmente por permitir a negociação do empregador diretamente com o empregado, sem a participação do ente sindical. Assim, para que haja maior segurança jurídica na aplicação da MP 936/2020, recomenda-se que, se possível, o empregador opte pela intervenção do sindicato da categoria na negociação, para evitar-se transtornos futuros no Judiciário.

Ademais, como os valores pagos terão como base de cálculo o valor do segurodesemprego e não o valor do salário do empregado, poderão ocorrer perdas significativas nos salários recebidos pelos trabalhadores, motivo pelo qual, por consequência, certamente haverá discussão em nossos Tribunais Superiores acerca da constitucionalidade da MP 936/2020, por afronta ao princípio constitucional da irredutibilidade salarial, o que causa profunda sensação de insegurança jurídica e agrava, ainda mais, a situação já caótica vivida pelos empregados e empresários de nosso país.

Débora Dinalli Cavagna
ADVOGADA