

Direitos trabalhistas durante a pandemia causada pela Covid-19

Sob a luz das Medidas Provisórias nº 927/2020 e nº 936/2020

Texto e pesquisa: Luís Alves de Freitas

Organização: SINAIT e Comissão Técnica - Covid-19/SINAIT

Abril de 2020

SINAIT

Sindicato Nacional dos
Auditores Fiscais do Trabalho

APRESENTAÇÃO

O Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho – SINAIT e a Comissão Técnica – Covid-19/SINAIT trazem, em forma de perguntas e respostas, esclarecimentos de ordem trabalhista em razão da edição das Medidas Provisórias nº 927/2020 e nº 936/2020. As MPs trouxeram novas regras para o mercado de trabalho que está sendo fortemente atingido na situação de excepcionalidade da pandemia do coronavírus.

Diariamente o governo federal e os governos estaduais e municipais reveem suas estratégias de enfrentamento à Covid-19. As medidas de isolamento social são fundamentais para conter o avanço e a velocidade de contaminação. Entretanto, há consequências e cabe ao Estado tomar as providências para garantir o bem-estar da população.

A Auditoria-Fiscal do Trabalho se inclui no rol de atividades essenciais no contexto de combate ao coronavírus. Como guardiã dos direitos trabalhistas e das normas de segurança e saúde no trabalho, tem a missão de interpretar as novas regras, colocá-las em prática e manter a sociedade informada.

Como contribuição ao entendimento de Auditores-Fiscais do Trabalho, trabalhadores e empregadores sobre as alterações legislativas, o SINAIT e a Comissão Técnica oferecem, como organizadores da publicação, esclarecimentos sobre pontos específicos e que estão gerando dúvidas e questionamentos em todo o País. Em forma de perguntas e respostas, o material estará em constante atualização, agregando novas questões e incorporando o que, eventualmente, vier a ser produzido no campo legislativo.

Neste primeiro trabalho, o SINAIT convidou o Auditor-Fiscal do Trabalho Luís Alves de Freitas para discorrer sobre as dúvidas geradas pelos textos das MPs nº 927/2020 e nº 936/2020.

Contribuições ao debate podem ser encaminhadas para o pelo WhatsApp **(61)99308-7005** ou o e-mail **covid19@sinait.org.br**.

Diretoria Executiva Nacional do SINAIT
Comissão Técnica – Covid-19/SINAIT

Medida Provisória – MP nº 927/2020

PERGUNTAS E RESPOSTAS

TELETRABALHO

1. Empregado que teve seu regime de trabalho alterado para teletrabalho, ou trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância deixa de receber o vale-transporte e o vale-refeição ou alimentação?

Resposta: Nessa situação, o vale-transporte poderá ser suspenso pela empresa, vez que não haverá mais deslocamento do empregado casa-trabalho-casa. Em caso de necessidade de deslocamentos ao local de trabalho ou para o atendimento de algum cliente, por exemplo, será devido o vale transporte nesses dias

Quanto ao vale-refeição ou alimentação, há duas possibilidades:

1. Se estiver prevista em norma coletiva a concessão desse benefício: deverá ser mantida pelo empregador, salvo nova negociação coletiva que autorize a suspensão desse pagamento,
2. Se o empregador concede por liberalidade: considerando que os empregados já recebiam esse benefício enquanto exerciam suas atividades no âmbito do estabelecimento do empregador, a simples mudança do local da prestação dos serviços não autoriza a supressão do benefício.

Deve-se observar, por analogia, o art. 8º, parágrafo 2º, da Medida Provisória 936, que obriga aos empregadores durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho a manterem os benefícios já concedidos aos empregados. Maior razão tem em manter o benefício para os empregados que passaram a laborar em “home office”, visto se tratar apenas de prestação do serviço em localidade diversa.

Há quem defenda, contudo, que poderia retirar temporariamente por força do artigo 2º, da MP 927/2020, mediante acordo individual.

Fonte: artigo 1º, da Lei nº 7.418/85 (Lei do Vale transporte), artigo 611-A da CLT (prevalência da negociação coletiva sobre a lei) e artigo 8º, parágrafo 2º da MP 936/2020.

2. O empregado em teletrabalho pode ter redução de salário e de jornada?

Resposta: São aplicadas aos teletrabalhadores as mesmas regras dos empregados presenciais, desde que não sejam incompatíveis com o regime de teletrabalho ou que não haja norma específica para essa categoria de trabalhadores.

Assim, embora a redução proporcional da jornada e do salário, prevista na MP nº 936, seja destinada, de modo amplo, a todos os empregados, ela é incompatível com o regime de teletrabalho quando não houver controle de jornada. Dado que a redução não é possível de ser auferida.

Nesse sentido, esta somente é aplicável aos teletrabalhadores sujeitos ao controle de jornada.

A Portaria da SEPRT nº 10.486/2020 estabelece inclusive que o Benefício emergencial não será devido caso verificada a manutenção do mesmo nível de exigência de produtividade ou de efetivo desempenho do trabalho existente durante a prestação de serviço em período anterior à redução proporcional de jornada de trabalho e de salário para os empregados não sujeitos a controle de jornada, caso típico do teletrabalhador.

Fonte: artigo 4º, da MP 927/2020; MP 936/2020; artigo 62, da CLT e artigo 4º, parágrafo 3º, da Portaria da SEPRT nº 10.486/2020.

☸ FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

3. Quais as principais alterações promovidas pela MP 927/2020 sobre as férias individuais:

Resposta: São as seguintes as alterações:

- O empregador poderá informar ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico (a exemplo de e-mail, WhatsApp e demais aplicativos de mensagem);
- Não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos;
- Poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido;
- Poderá ser negociada a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito;

- Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas;
- O empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida segunda parcela do 13º salário (20/12/2020);
- O pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

Fonte: artigos 6º ao 10 da MP 927/2020

4. Quais as principais alterações promovidas pela MP 927/2020 sobre as férias coletivas:

Resposta: São as seguintes as alterações:

- O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 48 horas;
- Não há mais o limite máximo de períodos anuais e nem o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT;
- Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

Fonte: artigos 11 e 12 da MP 927/2020

5. Na situação de concessão de férias antecipadas, com a opção de pagar 1/3 junto com a segunda parcela do 13º salário, em que mês vai se dá a incidência dos encargos de INSS e FGTS, no período de gozo ou de pagamento?

Resposta: No período do gozo, conforme previsão contida no artigo 52, da IN nº 971/2009, da Receita Federal que dispõe, dentre outros assuntos, sobre normas gerais de tributação previdenciária e de arrecadação das contribuições sociais destinadas à Previdência Social:

Art. 52. Salvo disposição de lei em contrário, considera-se ocorrido o fato gerador da obrigação previdenciária principal e existentes seus efeitos:

I - em relação ao segurado:

a) empregado, exceto o contratado para trabalho intermitente, e trabalhador avulso, quando for paga, devida ou creditada a remuneração, o que ocorrer primeiro, quando do pagamento ou crédito da última parcela do décimo terceiro salário, observado o disposto nos arts. 96 e 97, e no mês a que se referirem as férias, mesmo quando recebidas antecipadamente na forma prevista na legislação trabalhista.

Fonte: artigo 52, da IN nº 971/2009, da Receita Federal com redação dada pela Instrução Normativa RFB nº 1867, de 25 de janeiro de 2019.

6. Com a edição da MP 927/2020, tem que ser respeitado o limite de três períodos para fracionamento das férias individuais e a determinação da CLT de que um dos períodos tem que ser 14 dias?

Resposta: Em relação aos períodos de férias a serem gozados, ou seja, a quantidade de dias, a MP estabeleceu o mínimo de 5 dias para todos os períodos, não sendo mais obrigado, portanto, a conceder 14 dias em um dos períodos.

No que se refere ao fracionamento em no máximo três períodos, é possível que essa regra seja afastada, isto é, poderá haver fracionamento superior a três períodos desde que seja feito acordo com o empregado, nos termos do artigo 2º da MP.

Será mais seguro, porém, o empregador adotar o critério geral da CLT e conceder/antecipar, no máximo, três períodos, evitando, com isso, debates acerca da legalidade de sua decisão.

Fonte: artigo 6º, parágrafo 1º, da MP 927/2020.

7. Caso o empregador antecipe férias de períodos aquisitivos futuros e venha a dispensar o empregado antes do alcance do respectivo período aquisitivo, poderá compensar, das verbas rescisórias, os valores pagos a título das férias antecipadas?

Resposta: Esse assunto gera muita controvérsia, uma vez que a antecipação das férias de períodos aquisitivos futuros depende de ajuste do empregado e empregador, haveria, pois, a vedação ao enriquecimento ilícito do empregado, principalmente porque as férias foram concedidas numa situação excepcional de paralisação da atividade econômica.

Considera-se, pois, justificada a tese pela compensação do valor das férias cujo período aquisitivo não foi vencido pelo trabalhador, com suas verbas rescisórias. Nessa situação, deve-se limitar ao valor equivalente a um mês de remuneração do empregado (art. 477, § 5º, da CLT).

Por outro lado, há quem defenda a tese de que o ato de concessão das férias deu-se por vontade do empregador, ainda que haja a anuência do empregado, razão pela qual o empregado não seria responsável pelo prejuízo do patrão.

Fonte: artigo 6º, § 1º, da MP 927/2020 e artigo 477, § 5º, da CLT

8. A MP 927/2020 não dispõe sobre o prazo para pagamento das férias coletivas, então vale o prazo previsto na CLT que é dois dias antes das férias?

Resposta: Não. A melhor interpretação é que a própria CLT não possui regra específica para o prazo de pagamento das férias coletivas. Por isso, o prazo para pagamento das férias coletivas deve ser o mesmo para pagamento das férias individuais previsto na MP 927/2020.

Fonte: artigo 9º da MP 927/2020.

9. O empregado pode “vender” alguns dias das férias?

Resposta: Isso dependerá da concordância do empregador.

É o que prevê a MP 927/2020, art. 8º, parágrafo único: O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o caput.

Fonte: art. 8º, parágrafo único, da MP 927/2020.

BANCO DE HORAS

10. Em caso de demissão é possível o desconto de horas negativas do empregado decorrentes do banco de horas?

Resposta: O próprio conceito de banco de horas já demonstra que é um sistema de crédito e débito de horas.

Em caso de banco negativo (desfavor do empregado) o normal é que o trabalhador compense essas horas negativas prorrogando a jornada por até duas horas diárias. Referida compensação poderá ser efetuada no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

É bom sempre verificar e cumprir o que determina a Convenção coletiva ou acordo coletivo com o sindicato dos empregados, caso tenham alguma previsão a esse respeito.

Caso o empregado seja demitido antes de fazer a compensação dessas horas e, ainda, caso não exista nenhuma previsão em convenção e nem acordo coletivo, poderá sim ser descontado o saldo do banco negativo da rescisão. A base legal é o artigo 14 da MP 927/2020.

Por fim, observar que a CLT estabelece um limite de desconto na rescisão: um salário do trabalhador (artigo 477, § 5º). O que extrapolar esse limite não poderá ser descontado.

Fonte: artigo 14 da MP 927/2020 e artigo 477, § 5º, da CLT

11. Posso ter que compensar todos esses dias em que a empresa esteve fechada e fiquei sem trabalhar?

Resposta: Sim. É possível que a empresa institua um banco de horas especial, desde que haja acordo coletivo ou acordo individual formal para o seu estabelecimento, e a compensação poderá ser feita no prazo de até 18 meses a partir do encerramento do estado de calamidade pública. O trabalhador poderá, por exemplo, prorrogar a sua jornada em até 2 horas, desde que não ultrapasse 10 horas diárias.

Fonte: artigo 14, da MP 927/2020

SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

12. Quais as principais alterações promovidas pela MP 927/2020 sobre as normas de segurança e saúde no trabalho?

Resposta: São as seguintes as alterações:

- Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos

- ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais,
- Os referidos exames poderão ser realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública;
 - Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização;
 - O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias;
 - Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho;
 - Os treinamentos serão realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública;
 - Os treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança;
 - As CIPA poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

Fonte: artigos 15 a 17 da MP 927/2020.



13. Quais as principais alterações promovidas pela MP 927/2020 sobre o FGTS?

Resposta: São as seguintes as alterações:

- Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente;
- O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos;

- O pagamento das obrigações referentes às referidas competências será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020;
- Apesar de poder parcelar, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212/91;
- Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, o empregador ficará obrigado ao recolhimento das competências não recolhidas, sem incidência da multa e dos encargos devidos e ao depósito da multa do FGTS. Esses recolhimentos deverão ocorrer no prazo previsto para recolhimento da multa do FGTS;
- Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória;
- Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Medida Provisória serão prorrogados por noventa dias;
- Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

Fonte: artigos 19 a 25 da MP 927/2020.

PROFISSIONAIS DE SAÚDE

14. Quais as principais alterações para os estabelecimentos de saúde?

Resposta: São as seguintes as alterações:

- Fica permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso:

I - Prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no art. 61 da CLT e

II - Adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade

administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no art. 67 da CLT;

- As horas suplementares computadas em decorrência da adoção dessas medidas poderão ser compensadas, no prazo de dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

Fonte: artigos 26 e 27 da MP 927/2020.

15. Os profissionais de saúde podem ter suas férias suspensas?

Resposta: Sim.

Diferente dos demais trabalhadores que poderão ter férias antecipadas, os profissionais da saúde poderão ter férias e licenças suspensas.

Essa medida decorre da grande importância da presença destes profissionais nos estabelecimentos hospitalares, como forma de viabilizar um atendimento adequado a toda população atingida.

Fonte: artigo 7º, da MP 927/2020.

RESCISÃO DE CONTRATO

16. As verbas rescisórias podem ser parceladas?

Resposta: Não há previsão na CLT e nem na MP 927/2020, mas pode ser feita negociação coletiva para que se efetive esse parcelamento.

Apesar de prevista a possibilidade de acordo individual entre patrão e empregado (art. 2º da MP 927/2020), não é aconselhável, pois não se pode aceitar a inversão do ordenamento jurídico para que as negociações entre trabalhador e empregador estejam acima de normas coletivas e da própria lei, pois nas relações de emprego predomina a total falta de equilíbrio, que fica ainda mais fragilizado em épocas de crise como essa que estamos vivendo.

Fonte: artigo 611-A da CLT (prevalência da negociação coletiva sobre a lei) e artigo 2º da MP 927/2020 (prevalência do acordo individual, sem especificar em quais situações).

17. A definição de força maior pela MP 927/2020 já autoriza o empregador a demitir os empregados pagando metade da indenização?

Resposta: Não. A cessação do contrato de trabalho por motivo de força maior, a ponto de justificar a aplicação do art. 502 da CLT, somente é possível caso a força maior (no caso, a pandemia) provoque, necessariamente, a extinção/ fechamento definitivo da empresa ou do estabelecimento no qual trabalhava o empregado dispensado.

Nos termos do artigo 502, da CLT, em caso de extinção da empresa ou de um de seus estabelecimentos decorrentes de força maior será assegurado ao empregado indenização pela metade.

A indenização se refere à multa do FGTS que será de 20%, conforme artigo 18, § 2º, da Lei nº 8.036/90, que exige o reconhecimento pela Justiça do Trabalho para seja válida essa redução.

Para alguns doutrinadores, as demais verbas rescisórias devem ser pagas de forma integral, com exceção do aviso prévio, que não seria devido, pois a força maior pressupõe imprevisibilidade.

Fonte: artigo 502, da CLT, artigo 18, § 2º, da Lei nº 8.036/90 e doutrina trabalhista em conformidade com o caput do artigo 7º da Constituição Federal

18. Fui demitido antes do isolamento e não recebi as verbas rescisórias, o que posso fazer?

Resposta: Para buscar o pagamento das verbas rescisórias, o trabalhador pode fazer denúncia em um dos órgãos de proteção ao trabalho (Superintendência Regional do Trabalho, Ministério Público do Trabalho) ou ingressar com ação na Justiça do Trabalho. O trabalhador tem até dois anos, a partir da data da rescisão de contrato, para reclamar os direitos trabalhistas dos últimos cinco anos.

Fonte: artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal.

19. A empresa está fechada, significa que não vou receber as verbas rescisórias?

Resposta: O fato de a empresa estar fechada no momento não seria, em princípio, um impedimento para o pagamento das verbas trabalhistas, que devem ser feitas até 10 dias a partir do término do contrato. A empresa pode fazer uma transferência para a sua conta bancária, por exemplo.

FACTUM PRINCIPIS (ART. 486, CLT)

20. Nessa situação de pandemia, pode o empregador utilizar o artigo 486, da CLT (factum principis) em caso de demissão dos empregados, ou seja, deixar as indenizações a cargo do Poder Público?

Resposta: A resposta que predomina entre os juristas é NÃO.

Vejamos o que dispõe o artigo 486, da CLT:

“No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.”

Para que se possa utilizar esse dispositivo da CLT são necessários alguns requisitos:

a) que seja um ato discricionário por parte do Poder Público;

Nesse caso de pandemia, o ato decorreu de uma ordem internacional irresistível (da OMS, da comunidade científica e das autoridades sanitárias), integrando o Brasil esse esforço conjunto para superar a crise sanitária;

b) Tem que provar a impossibilidade de continuação da atividade da empresa;

c) O dano tem que ser específico para as empresas, o que não ocorre nessa situação, pois o dano é partilhado por toda a sociedade;

d) a empresa teve à sua disposição alternativas compensatórias oferecidas pelo Poder Público (exemplo: parte do salário dos empregados paga com recursos do FAT) e não utilizou por mera liberalidade.

Por fim, caso a empresa consiga judicialmente a aplicação desse dispositivo, predomina o entendimento de que a o Poder Público pagaria somente a multa do FGTS, ficando as demais verbas rescisórias a cargo do empregador.

Fonte: artigo 486, da CLT e doutrina trabalhista em conformidade com o caput do artigo 7º da Constituição Federal.

LICENÇA REMUNERADA

21. É possível conceder licença remunerada aos empregados por mais de trinta dias, aplicando-se, nesse caso, o artigo 133, inciso II, da CLT, ou seja, o empregado perde as férias?

Resposta: Não é aconselhável escolher esse tipo de licença.

Primeiro porque não está elencada como uma das opções do artigo 3º da MP 927/2020.

Segundo porque se o objetivo for economizar recursos, de nada vai adiantar, pois consoante pacífica jurisprudência do TST a empresa terá que pagar o 1/3 sobre a remuneração.

Por fim, essa licença requer a concordância do empregado e, geralmente, é utilizada por pedido do empregado e não por determinação do empregador.

Fonte: artigo 3º, da MP 927/2020, artigo 133, inciso II da CLT e jurisprudência do TST.

PRORROGAÇÃO DE CONVENÇÃO COLETIVA

22. O art. 30 da MP 927/2020 dispõe que normas coletivas podem ser prorrogadas a critério exclusivo do empregador. O que isso significa?

Resposta: O artigo 614, § 3º, da CLT, dispõe que não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. Isso quer dizer que as normas coletivas terminam sua validade no tempo que foi convencionado pelas partes e que suas cláusulas não serão mais válidas.

Então temos a seguinte regra geral após a reforma trabalhista: fim da ultratividade das normas coletivas, ou seja, não pode o empregador, unilateralmente, reconhecer a ultratividade temporal da norma coletiva já vencida ou prestes a vencer, vez que essa ultratividade foi declarada inconstitucional por decisão do STF, na ADPF 323.

Nesse momento, é recomendável que os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos dentro do período estabelecido no artigo 30, sejam prorrogados a partir da vontade das partes envolvidas na celebração da norma original.

Ressalte-se que a MP 936/2020 (art. 17) permitiu que as entidades sindicais utilizem meios eletrônicos para realizar as assembleias e, ainda, reduziu os prazos pela metade. Isso facilita a negociação entre patrões e empregados.

Há autores que defendem ser possível essa prorrogação das normas coletivas, desde que as cláusulas sejam benéficas para os trabalhadores, mantendo, por exemplo, planos de saúde, auxílio alimentação, dentre outros direitos. Além disso, as cláusulas não irão aderir aos contratos de trabalho.

Fonte: artigo 614, § 3º, da CLT, ADPF 323 do STF e artigo 17 da MP 936/2020.

Medida Provisória – MP nº 936/2020

PERGUNTAS E RESPOSTAS

1. A MP 936/2020 permite redução proporcional da jornada de trabalho e de salário do empregado por meio acordo individual?

Resposta: Vai depender do salário do trabalhador. A MP estabelece as seguintes regras:

- a) se a redução de salário for de 25% pode ser celebrado acordo individual para todos os empregados, independentemente do valor do salário (artigo 12, parágrafo único).
- b) se a redução de salário for de 50% ou de 70%, temos:

Tipo de acordo	Faixa salarial
Individual	até três salários mínimos (R\$3.135) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12)
Coletivo (celebrado com o sindicato da categoria profissional)	entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12

Atenção! Houve uma decisão do plenário do STF no dia 17.04.2020 estabelecendo que não é necessário o aval de sindicatos para os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e salários e nem para suspensão. Assim, ficou definido que os acordos têm efeito imediato e não podem ser alterados pelo sindicato da categoria, independentemente de futura negociação coletiva. Os ministros examinaram apenas a medida cautelar deferida por Lewandowski, sem a análise dos demais dispositivos impugnados.

Com base nessa decisão, ficam mantidas as seguintes exigências da MP:

- a) o sindicato deve ser comunicado do acordo em 10 dias, mas não terá poder para invalidar
- b) na faixa salarial compreendida entre três salários mínimos e R\$ 12.202,12 terá necessariamente que ser feita negociação coletiva, pois os termos da MP foram mantidos pelo STF

2. Qual o tempo máximo permitido para essa redução salarial?

Resposta: Prazo máximo de 90 dias, durante o estado de calamidade pública.

Fonte: artigo 7º, da MP 936/2020.

3. A redução salarial tem que ser feita obrigatoriamente com todos os empregados da empresa?

Resposta: Não. Tendo em vista essa permissão para acordos individuais, o empregador poderá fazer acordos somente com alguns empregados.

Fonte: artigo 12, da MP 936/2020.

4. A suspensão do contrato pode ser por acordo individual e o empregador não terá que pagar nada ao trabalhador?

Resposta: Vai depender da receita bruta da empresa no ano de 2019. A MP estabelece as seguintes regras:

Receita bruta anual da empresa	Ajuda compensatória mensal paga pelo empregador	Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda	Acordo Individual	Acordo coletivo
Até R\$ 4.8 milhões	Não obrigatória	100% do Seguro-Desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.135) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12)	Todos os empregados
Mais de R\$ 4.8 milhões	Obrigatório 30% do salário do empregado	70% do Seguro-Desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.135) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12)	Todos os empregados

Atenção! Houve uma decisão do plenário do STF no dia 17.04.2020 estabelecendo que não é necessário o aval de sindicatos para os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e salários e nem para suspensão. Assim, ficou definido que os acordos têm efeito imediato e não podem ser alterados pelo sindicato da categoria, independentemente de futura negociação coletiva. Os ministros examinaram apenas a medida cautelar deferida por Lewandowski, sem a análise dos demais dispositivos impugnados.

Com base nessa decisão, ficam mantidas as seguintes exigências da MP:

- a) o sindicato deve ser comunicado do acordo em 10 dias, mas não terá poder para invalidar
- b) na faixa salarial compreendida entre três salários e R\$ 12.202,12 terá necessariamente que ser feita negociação coletiva, pois os termos da MP foram mantidos pelo STF

Fonte: artigo 8º, parágrafo 5º, da MP 936/2020 e decisão do STF nos autos da ADI 6363.

5. Qual o tempo máximo permitido para a suspensão do contrato de trabalho?

Resposta: Prazo máximo de 60 dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 dias.

Fonte: artigo 8º, da MP 936/2020

6. Há obrigatoriedade da realização de cursos, em caso de suspensão dos Contratos de trabalho?

Resposta: Não. Os cursos de qualificação só serão obrigatórios se a empresa negociar com o sindicato laboral a suspensão dos contratos de trabalho nos moldes do artigo 476-A, da CLT, que prevê outra modalidade de suspensão do contrato

Fonte: artigo 17, da MP 936/2020.

7. Tendo celebrado acordo para suspensão de suas atividades, pode a empresa antecipar a volta ao trabalho ou terá que esperar o fim do acordo de suspensão?

Resposta: Pode sim antecipar o retorno da suspensão, ou seja, o empregador

deve comunicar ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado, no prazo de dois dias corridos.

Fonte: artigo 8º, § 3º, da MP 936/2020.

8. Em caso de suspensão do contrato de trabalho de experiência, o prazo de suspensão vai interferir no final do contrato de experiência que já foi ajustado?

Resposta: Há duas possibilidades nessa situação:

- a) regra geral: o tempo em que o contrato ficou suspenso não interfere na data do seu final, ou seja, ele terminará no dia marcado para o fim, mesmo que a suspensão ultrapasse essa data.
- b) acordo entre as partes: poderá ser feito acordo individual para que o tempo da suspensão seja acrescentado ao prazo do contrato de experiência. Essa é a situação mais aconselhável nesse momento.

Fonte: artigo 472, parágrafo 2º, da CLT

9. O empregado pode ser demitido com justa causa pelo fato de se negar a assinar o acordo de redução salarial ou de suspensão contratual?

Resposta: Não. Por se tratar de acordo, o empregado é livre para aceitar ou não a proposta do empregador. Caso tenha havido negociação coletiva, aí o empregado terá que se submeter ao que foi acordado com o sindicato laboral.

10. O trabalhador que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá receber Seguro-Desemprego caso seja demitido sem justa causa?

Resposta: Sim. Desde que cumpridos os requisitos previstos na lei do Seguro-Desemprego.

Fonte: artigo 5º, parágrafo 5º da MP 936/2020

11. O repasse do governo será suficiente para repor todo o salário que o trabalhador ganha na empresa?

Resposta: Não necessariamente.

Direitos trabalhistas durante a pandemia causada pela Covid-19

O repasse do governo tem como base de cálculo o valor do Seguro-Desemprego, conforme tabela abaixo e não o salário do trabalhador.

Segue a fórmula de cálculo do Seguro-Desemprego:

Média Salarial	Forma de Cálculo
Até R\$ 1.599,61	Multiplica-se salário médio por 0.8 = (80%), garantindo-se o salário mínimo
De R\$ 1.599,62 até R\$ 2.666,29	A média salarial que exceder a R\$ 1.599,61 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.279,69.
Acima de R\$ 2.666,29	O valor da parcela será de R\$ 1.813,03, invariavelmente.

Exemplo 1: quem tem salário de R\$ 1.045,00, faz jus a um seguro de R\$ 1.045,00.

Se um empregado com esta renda sofrer um corte de 50% do salário, receberá:

- a) do empregador: R\$ 522,50
- b) de benefício emergencial: R\$ 522,50, receberá no total R\$ 1.045,00.

Exemplo 2: quem tem salário de R\$ 2.000,00, faz jus a um seguro de R\$ 1.479,88.

Se um empregado com esta renda sofrer um corte de 50% do salário, receberá:

- a) do empregador: R\$ 1.000,00
- b) de benefício emergencial: R\$ 740,00, receberá no total R\$ 1.740,00.

Exemplo 3: quem tem salário de R\$ 3.000,00, faz jus a um seguro de R\$ 1.813,03.

Se um empregado com esta renda sofrer um corte de 70% do salário, receberá:

- a) do empregador: R\$ 900,00
- b) de benefício emergencial: R\$ 1.270,00, receberá no total R\$ 2.170,00

Fonte: artigo 6º, da MP 936/2020

12. A nova regra vale para empregados domésticos?

Resposta: Sim. O empregador doméstico deve acessar o portal “gov.br” para:

I - Providenciar sua senha de acesso, conforme os procedimentos do portal;

II - Informar individualmente cada acordo; e

III - após a informação do acordo, acompanhar o resultado do processamento das informações remetidas e o resultado do pedido de concessão do Benefício emergencial.

Fonte: artigo 32, da MP 927/2020 combinada com a MP 936/2020, que trata de medidas trabalhistas complementares e artigo 9º, § 3º, da Portaria SEPRT 10.486/2020.

13. A MP vale para trabalhadores intermitentes?

Resposta: : Sim. O empregado com contrato de trabalho intermitente, fará jus ao benefício emergencial no valor de três parcelas mensais de R\$ 600,00, que não se confunde com o auxílio emergencial da Lei nº 13.982/2020.

A existência de mais de um contrato de trabalho intermitente não gerará direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal.

Será considerado apto a receber o benefício emergencial o empregado com contrato de trabalho intermitente celebrado até 1º de abril de 2020, independentemente de:

I - se encontrar em período de inatividade ou possuir remunerações no CNIS, no período anterior a 1º de abril de 2020; ou

II - ter o contrato de trabalho intermitente rescindido após 1º de abril de 2020.

Será considerado empregado com contrato de trabalho intermitente aquele cujo contrato de trabalho tenha sido informado pelo empregador até 2 de abril de 2020 e esteja identificado na base de dados do CNIS.

Fonte: artigo 443, § 3º, da CLT; artigo 6º, parágrafo 3º e artigo 18, da MP 936/2020 e artigo 7º, Portaria SEPRT 10.486/2020.

14. O valor pago pelas empresas durante a redução de salário ou durante a suspensão do contrato terá natureza salarial?

Resposta: Depende da situação:

a) Se ocorrer redução de salário com redução de jornada:

Verba	Natureza salarial
A parte de salário que o empregador pagar após redução	Sim
O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago pelo governo	Não
A ajuda compensatória paga pelo empregador	Não

b) Se ocorrer a suspensão do contrato de trabalho:

Qualquer parcela que o empregador pagar será considerada ajuda compensatória e, portanto, não integrará a base de cálculo do (a):

- IRRF ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;
- Contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- FGTS

Fonte: artigo 9º, da MP 936/2020

15. O que é essa ajuda compensatória? O empregador é obrigado a pagar essa ajuda?

Resposta: A ajuda compensatória mensal é um valor pago por liberalidade do empregador com o intuito de diminuir o prejuízo financeiro do trabalhador no caso de redução salarial e:

- a) deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;
- b) terá natureza indenizatória.

Quanto à obrigação de pagar essa ajuda, temos que dividir as situações:

Direitos trabalhistas durante a pandemia causada pela Covid-19

- a) se houver redução de salário com redução de jornada: essa ajuda é facultativa.
- b) se houver suspensão do contrato de trabalho, teremos:

Receita bruta anual da empresa	Ajuda compensatória mensal paga pelo empregador	Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda
Até R\$ 4.8 milhões	Não obrigatória	100% do Seguro-Desemprego
Mais de R\$ 4.8 milhões	Obrigatório 30% do salário do empregado	70% do Seguro-Desemprego

Fonte: artigo 8º, parágrafo 5º, da MP 936/2020

16. Como fica a contribuição previdenciária nesse período?

Resposta: Novamente temos que dividir as situações:

- a) no caso de redução salarial e valor pago pela empresa abaixo do salário mínimo: nessa situação, conforme alterações trazidas pela reforma da previdência, se o empregado quiser contar esse tempo para fins previdenciários terá que recolher contribuição sobre a diferença entre o valor do salário mínimo e o valor recebido pela empresa. A manutenção da condição de segurado dependerá do atendimento dos requisitos previstos na legislação previdenciária.

Exemplo: se com a redução salarial o trabalhador receber R\$ 500,00 da empresa, para que continue sendo segurado do INSS, terá que recolher contribuição sobre R\$ 545,00.

- b) no caso de suspensão do contrato de trabalho: o empregado ficará autorizado a recolher para o RGPS na qualidade de segurado facultativo sobre o valor integral da sua remuneração, pois os valores recebidos da empresa serão considerados de natureza indenizatória. Caso não recolha, o empregado não poderá contar esse tempo para fins previdenciários. A manutenção da condição de segurado dependerá do atendimento dos requisitos previstos na legislação previdenciária.

Fonte: Emenda Constitucional n. 103/2019 e artigo 8º, parágrafo 2º, da MP 936/2020.

17. O empregado pode ser demitido após a suspensão ou redução de jornada?

Resposta: Não imediatamente. A MP prevê um período de estabilidade para trabalhadores atingidos pela medida, equivalente ao tempo de suspensão de contrato ou jornada reduzida. Se a empresa reduzir jornada e salário por dois meses, por exemplo, o funcionário terá o emprego garantido por quatro meses, incluindo o período com salário reduzido.

Fonte: artigo 10 da MP 936/2020.

18. Durante a suspensão do contrato de trabalho, a empresa está obrigada a pagar os salários e todos os benefícios?

Resposta: Durante a suspensão prevista na MP 936/2020, não haverá nem prestação de serviços (seja qual for a modalidade) nem pagamento de salários. Os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, contudo, devem ser mantidos (plano de saúde, vale alimentação/refeição, dentre outros), o que não se aplica ao vale-transporte.

Fonte: artigo 8º, parágrafo 2º, da MP 936/2020

19. Como será feita a habilitação ao benefício emergencial que será pago ao trabalhador?

Resposta: O empregador pessoa jurídica será direcionado para o portal “empregador web”, atendendo aos requisitos de habilitação do ambiente, para:

I - Informar individualmente, ou por meio de arquivos no formato “csv”, os acordos celebrados;

II - Após a informação do acordo, acompanhar o resultado do processamento das informações remetidas e o resultado do pedido de concessão do benefício emergencial

O fornecimento da conta bancária do empregado pelo empregador deverá ser precedido de expressa autorização do empregado.

Nesse mesmo prazo de 10 dias deve ser comunicado ao sindicato da categoria, pois a decisão do STF manteve os termos previstos na MP quanto a essa formalidade.

Fonte: artigo 5º, parágrafo 2º e artigo 11, parágrafo 4º, da MP 936/2020; artigo 9º, da Portaria SEPRT 10.486/2020 e decisão do STF nos autos da ADI 6363

20. Caso o empregado já tenha celebrado acordo individual e depois venha a ser ajustada convenção ou acordo coletivo de trabalho, o que acontece?

Resposta: Conforme decisão do STF nos autos da ADI 6363, não é mais necessário o aval de sindicatos para os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e salários e nem para suspensão. Assim, ficou definido que os acordos têm efeito imediato e não podem ser alterados pelo sindicato da categoria, independentemente de futura negociação coletiva.

Valeressaltar, porém, que empregados que estejam na faixa salarial compreendida entre três salários mínimos e R\$ 12.202,12 terá necessariamente que ser feita negociação coletiva, pois os termos da MP foram mantidos pelo STF.

Fonte: decisão do STF nos autos da ADI 6363

21. Quais trabalhadores não terão direito a receber esse benefício emergencial?

Resposta: O benefício emergencial não será devido ao empregado com redução proporcional de jornada e de salário ou suspensão do contrato de trabalho que:

I - Também esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo;

II - Tiver o contrato de trabalho celebrado após a data de entrada em vigor da Medida Provisória 936, de 2020 (após 1º de abril de 2020);

III - estiver em gozo de:

a) benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvados os benefícios de pensão por morte e auxílio acidente.

b) seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; ou

c) bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

Fonte: artigo 6º, parágrafo 2º, da MP 936/2020 e artigo 4º, da Portaria SEPRT 10.486/2020

22. Para os empregados que possuem mais de um vínculo de emprego, como fica o pagamento do benefício emergencial?

Resposta: O empregado poderá receber cumulativamente um benefício emergencial para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.

Fonte: artigo 6º, parágrafo 3º, da MP 936/2020 e artigo 3º, da Portaria SEPRT 10.486/2020.

23. Como fica a situação dos estagiários com essa MP 936/2020?

Resposta: A MP 936/2020 não tem nenhuma previsão sobre a possibilidade de suspensão do termo de compromisso de estágio.

Levando-se em conta que estagiário não é empregado, não há que se falar em redução salarial, até porque o estagiário recebe uma bolsa e não salário.

Com base no artigo 5º, da MP 927/2020, fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários, sendo uma solução adequada para o atual momento.

Fonte: artigo 5º, da MP 927/2020

24. O aprendiz pode ter redução de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho? Como ocorrerá o cálculo do benefício emergencial tendo em vista que a maioria dos aprendizes recebem menos que um salário mínimo?

Resposta: Sim. As regras relativas à redução de salário e de jornada ou à suspensão do contrato de trabalho podem ser aplicadas aos aprendizes.

Apresentamos o exemplo abaixo para melhor esclarecimento:

No caso de um aprendiz que tem uma carga horária de 20 horas semanais e recebe R\$ 500,00 mensais, teremos:

Na situação de redução de 50% do salário e da jornada, receberá:	
Do empregador	R\$ 250,00
De benefício emergencial	R\$ 523,00
TOTAL	R\$ 773,00

Na situação de suspensão do contrato, receberá:		
Se a empresa teve receita bruta anual em 2019 de até R\$ 4,8 milhões	Benefício emergencial: A empresa não paga nada	R\$ 1.045,00
Se a empresa teve receita bruta anual em 2019 superior a R\$ 4,8 milhões	Do empregador: (não é salário)	R\$ 150,00
	Benefício emergencial:	R\$ 732,00
	Total:	R\$ 882,00

OBS.: verifica-se que o valor total a ser recebido pelo aprendiz é superior ao que ele vinha recebendo quando a jornada era integral. Não há erro nesse cálculo. Isso ocorre porque o valor do benefício emergencial tem como base de cálculo o valor do salário mínimo e não o salário do aprendiz.

Fonte: artigo 15, da MP 936/2020.

25. Um trabalhador que possui carteira assinada e, ao mesmo tempo, é Microempendedor individual (MEI) caso venha a celebrar acordo para redução de salário e jornada ou para suspender o contrato, terá direito ao auxílio emergencial de R\$ 600,00 e também ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda?

Resposta: Terá direito apenas ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, pois é condição para recebimento do auxílio emergencial de R\$ 600,00 que o MEI não tenha emprego formal ativo.

Fonte: artigo 2º, da Lei nº 13.982/2020.

26. Os empregados que não têm direito a receber o benefício emergencial poderão mesmo assim terem redução de salário ou suspensão do contrato de trabalho?

Resposta: Não. Fica vedada a celebração de acordo individual para redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou para suspensão temporária do contrato de trabalho com empregado que se enquadre em alguma das hipóteses de proibição de recebimento do benefício emergencial.

Fonte: artigo 4º, parágrafo 2º, da Portaria SEPRT 10.486/2020

Luis Alves de Freitas Lima

Auditor Fiscal do Trabalho, com exercício no Ceará.

Graduado em Direito e em Administração de Empresas.

Especialista em Direito do Trabalho e Processo Trabalhista.

Professor Universitário nas áreas de Direito e RH.

Organização: Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho – SINAIT

Editoração eletrônica: Anderson Melo

Revisão: Nilza Murari

Abril de 2020



SINTAAT

Sindicato Nacional dos
Auditores Fiscais do Trabalho