

COMENTÁRIOS SOBRE A MP 936 DE 1.4.2020

*Hélio Antonio Bittencourt Santos**

1 – Criação do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

O benefício foi instituído para as hipóteses de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho enquanto durar o estado de calamidade pública.

Será custeado com recursos da União e devido a partir da redução ou suspensão, cabendo ao empregador informar ao Poder Público e ao sindicato da categoria profissional a ocorrência no prazo de dez dias contados da celebração do acordo, também contado desta data será o pagamento da primeira parcela para o trabalhador no prazo de trinta dias. Registra-se que o benefício emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de transmissão das informações e comunicações pelo empregador e de concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. Importante esclarecer que a falta de informação pelo empregador implicará em responsabilização pecuniária e que o recebimento do benefício não afeta o trabalhador quanto ao direito a um futuro seguro-desemprego.

O valor do benefício dependerá do tipo de ocorrência: redução de salário e jornada ou suspensão contratual.

2 – Aplicação para todos os trabalhadores

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda se aplica a todos os empregados, independentemente do tempo de vínculo empregatício, do cumprimento de qualquer período aquisitivo ou mesmo do número de salários recebidos. Aqui estão incluídos também os aprendizes e os trabalhadores a tempo parcial, bem como os domésticos.

No entanto, não é devido para empregado que esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou em gozo de benefício previdenciário (exceto pensão por morte ou auxílio-acidente), de seguro-desemprego ou de bolsa de qualificação profissional.

Aplica-se, todavia, a possibilidade de percepção cumulativa para cada vínculo empregatício quando o empregado tiver mais de um vínculo formal de emprego; exceto para o trabalho intermitente que teve tratamento especial.

Como o benefício está voltado para as relações empregatícias, não se aplica no âmbito da 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.

* Auditor Fiscal do Trabalho e Professor do Centro Universitário Dom Bosco

3 – Formalização da Redução e da Suspensão

Tanto a redução de jornada e salário como a suspensão contratual poderão ser formalizadas por acordo individual, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos, para os trabalhadores que:

- a) recebam até 3 (três) salários mínimo mensais, ou seja, até R\$ 3.135,00.
- b) sejam hipersuficientes (parágrafo único do art.444 da CLT: “empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”), ou seja, recebam a partir de R\$ 12.202,12 por mês.

Para os demais casos, ou seja, para os que recebem mensalmente mais que R\$ 3.135,00 e menos que R\$ 12.202,12, somente por norma coletiva (convenção ou acordo coletivo de trabalho); exceto para fins de redução de salário e jornada em até 25% por ter sido autorizado acordo individual para qualquer trabalhador.

4 – Da Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário e do Benefício

O acordo de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário está limitado a 90 (noventa) dias, condicionado à preservação do valor do salário-hora de trabalho e à redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:

- a) vinte e cinco por cento (25%) – benefício equivalente a 25% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito;
- b) cinquenta por cento (50%) – benefício equivalente a 50% do seguro-desemprego;
- c) setenta por cento (70%) – benefício equivalente a 70% do seguro-desemprego.

Importante mencionar que o percentual do seguro-desemprego a que o empregado teria direito será calculado conforme a tabela correspondente, não equivalendo ao mesmo valor reduzido do salário:

Faixas de Salário Médio	Média Salarial	Forma de Cálculo
Salário mínimo	R\$ 1.045,00	Aplicável o valor mínimo: R\$ 1.045,00
Até	R\$ 1.599,61	Multiplica-se salário médio por 0,8 (80%). Ex: Média R\$ 1.400,00 / Seguro-desemprego de R\$ 1.120,00
De Até	R\$ 1.599,62 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. Ex: Média R\$ 2.099,61 / Seguro-desemprego de R\$ 1.279,69 + 50%(R\$ 2.099,61 – R\$ 1.599,61) = R\$ 1.279,69 + 50% (R\$ 500,00) = R\$ 1.279,69 + R\$ 250,00 = R\$ 1.779,69
Acima de	R\$ 2.666,29	O valor da parcela será de R\$ 1.813,03, invariavelmente.

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado da cessação do estado de calamidade pública (se ocorrer antes do prazo acordado); da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do

período de redução pactuado (restou facultado ao empregador o direito de determinar o retorno à jornada normal).

Norma coletiva (convenção ou acordo coletivo de trabalho) poderá ajustar reduções com percentuais diferentes, mas o benefício será apenas de 25% para redução igual ou superior a 25% e inferior a 50%, de apenas 50% para redução igual ou superior a 50% e inferior a 70%, e de apenas 70% para redução igual ou acima desse percentual. Caso a redução de jornada e salário seja inferior a 25%, não será pago o benefício.

5 – Da Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho e Benefício

O acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho está limitada a 60 (sessenta) dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 (trinta) dias, aplicável o benefício equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito. Dessa forma, mesmo com o contrato suspenso e, portanto, sem trabalhar, haverá renda, obviamente seguindo a tabela e o limite do seguro-desemprego.

No entanto, 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), terá que pagar ajuda compensatória mensal (sem natureza salarial) no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, sendo, neste caso, o benefício equivalente a setenta por cento do valor do seguro-desemprego.

Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, como auxílio-alimentação, e ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo (possibilidade jurídica praticamente ineficaz, pois o trabalhador dificilmente assim irá proceder).

O restabelecimento do contrato de trabalho ocorrerá nas mesmas hipóteses citadas de restabelecimento da jornada de trabalho.

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 temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período, às penalidades previstas na legislação em vigor (sujeitos à autuação da Fiscalização do Trabalho) e às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

6 – Fiscalização do Trabalho

As irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho previstos na Medida Provisória sujeitam os infratores à autuação, sem a observância do critério da dupla visita, e consequente aplicação de multa, seguindo os trâmites legal do processo administrativo.

Enfatiza-se que, acordada a suspensão, todo tipo de trabalho fica proibido, inclusive por meios virtuais, considerando-se fraude ao instituto qualquer prestação laboral. No que diz respeito à redução de jornada e salário, embora não conste explicitamente na MP, resta lógico que fica proibido ultrapassar a carga horária reduzida. Situações como as irregularidades citadas sujeitam o empregador não somente à ação fiscal como à autuação, sendo explicitamente inaplicável a dupla visita.

7 – Itens Gerais

7.1 – Ajuda Compensatória Mensal

Poderá ser concedida pelo empregador ajuda compensatória mensal, de natureza indenizatória, cujo valor estará definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva, não integrando base de cálculo para imposto de renda, contribuição previdenciária e FGTS.

7.2 – Garantia Provisória de Emprego

O trabalhador que receber o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda tem garantia provisória no emprego durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho pelo mesmo período. Como toda “estabilidade provisória”, cabível a rescisão a pedido ou decorrente de justa causa.

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

a) cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

b) setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou

c) cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

7.3 – Normas Coletivas

As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de dez dias corridos, contado da data de publicação da Medida Provisória.

Para fins de viabilizar a negociação coletiva, poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos legalmente, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho; bem como os prazos foram reduzidos pela metade.

7.4 – Serviços Públicos e Atividades Essenciais

A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, quando adotadas, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais.

Registra-se que as empresas de transporte público desenvolvem atividade essencial que não pode ser interrompida, mas tiveram redução na movimentação de passageiros. Assim, poderão se valer dos termos da MP, desde que garantindo o funcionamento adequado do serviço.

7.6 – Trabalhador Intermitente

O trabalhador intermitente, contratado até 1.4.2020, fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses, devido a partir da publicação da MP e pago em até trinta dias. No entanto, a existência de mais de um contrato de trabalho intermitente não gerará direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal e nem poderá ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial, como o chamado “vaucher coronavírus”.

7.7 – Segurança e Saúde no Trabalho

A MP estabelece que a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho estabelecidas pela MP 927/2020 não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador.