

COMENTÁRIOS À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 01 DE ABRIL DE 2020

(incluindo a decisão do STF em 17/04/2020, na ADI 6363/DF)

1. INTRODUÇÃO

Veio em boa hora, pois a anterior MP 927, de 22/03/2020 era nitidamente insuficiente para cuidar do assunto “sobrevivência de empregos e empresas” sob o enfoque trabalhista e, assim, deveria ser colocado em prática algo mais concreto sobre o tema.

2. OBJETIVOS DA MEDIDA

- i) preservação do emprego e renda;
- ii) garantir a continuidade de atividades empresariais e;
- iii) redução dos impactos sociais causados pela pandemia mundial (covid-19)

3. PESSOAL ABRANGIDO

- Os que possuem salários iguais ou inferior a R\$ 3.135,00
- Empregados de nível superior com salário superior a duas vezes o teto da previdência social (salários até R\$ 12.202,12)
- Contratados por regime intermitente de trabalho.
- Aqueles que não se enquadram nas condições acima, somente poderão ter condições estabelecidas por Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), exceção feita a redução de 25% na jornada e salário, que poderá ser instituída por Acordo Individual.
- Estão incluídos também os aprendizes e contratados por regime parcial de trabalho
- Não se aplica aos entes públicos, sociedades de economia mista, empregados que estejam recebendo benefício do INSS, seguro desemprego ou bolsa de qualificação profissional.

4. FORMAS

- Pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. (referido aqui somente como “Benefício Emergencial”), independentemente de qualquer período aquisitivo, quantidade de salários recebidos no ano, tempo de empresa e quantidade de vínculos de emprego.
- Redução de jornada e salários, proporcionalmente, por período de até noventa dias, nos percentuais de 25%, 50% ou 75%, exclusivamente, por acordo direto entre empresa e empregado, com 48 horas de antecedência. Entende-se que a palavra “proporcionalmente” determina o mesmo percentual de redução, tanto para a jornada de trabalho como para o salário.

4. FORMAS

- Suspensão temporária do contrato de trabalho, por um período de sessenta dias, podendo ser dividido em dois períodos de trinta dias, por acordo direto entre empresa e empregado, com 48 horas de antecedência, devendo ser mantidos os benefícios ao empregado.
- Mesmo que ocorrendo sucessivamente, o tempo de validade das duas medidas (redução de jornada e salários e suspensão do contrato de trabalho) não pode exceder 90 dias, respeitado ainda o prazo máximo de sessenta dias para a suspensão do contrato de trabalho.

4. FORMAS

- O Benefício Emergencial será pago somente nos casos em que ocorrer a redução de jornada e salário ou a suspensão do contrato de trabalho.
- Pessoal contratado por regime intermitente de trabalho receberá R\$ 600,00 mensais por três meses, a partir da publicação da MP, no prazo de 30 dias.
- Referido valor é de caráter indenizatório, não integrando a remuneração para qualquer fim e tão pouco a base para cálculo e recolhimento de encargos ou impostos.

5. PAGAMENTO DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL

Ocorrerá mensalmente a partir da data em que acontecer a redução da jornada e salário ou a suspensão do contrato de trabalho, obedecidos os seguintes requisitos:

- a) Deve o empregador informar ao Ministério da Economia sobre a ocorrência (redução de jornada e salário ou suspensão do contrato), no prazo de dez dias a contar da celebração do Acordo.
- b) Observado o requisito acima, a primeira parcela do Benefício Emergencial será pago em até trinta dias da celebração do Acordo.
- c) Pagamento do Benefício Emergencial fica limitado ao prazo de vigência do Acordo.

5. PAGAMENTO DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL

- O Ministério da Economia vai dar instruções sobre a transmissão das informações, concessão e pagamento do Benefício Emergencial.
- Não prestada a informação pelo empregador no prazo de dez dias, fica ele responsável pelo pagamento dos salários, mesmo que assinado Acordo, até que venha a prestar a informação devida ao Ministério, sendo a data de início do Benefício Emergencial aquela em que a informação for efetivamente prestada, mantido o prazo de pagamento (até trinta dias) e o limite (até a vigência do Acordo).

6. VALOR DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL

Será calculado com base no valor da parcela mensal do Seguro Desemprego a que o empregado teria direito em caso de demissão, observando-se:

Se ocorrer redução de jornada e salário

Aplicar o mesmo índice de redução de jornada e salário ao valor da parcela de seguro desemprego que o empregado eventualmente teria direito. Por exemplo, se a jornada e o salário foram reduzidos em 25%, esse mesmo percentual deve ser aplicado ao valor da parcela que o empregado teria direito relativo ao seguro desemprego, apurando-se assim o valor a receber de Benefício Emergencial.

6. VALOR DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL

Se ocorrer suspensão do contrato de trabalho

- 100% do valor da parcela de seguro desemprego a que teria direito, para empresas com faturamento inferior a R\$ 4,8 milhões em 2019.
- 75% do valor da parcela de seguro desemprego a que teria direito, devendo a empresa com faturamento superior a R\$ 4,8 milhões (mais um centavo) pagar ao empregado ajuda compensatória mensal equivalente a 30% (trinta por cento) do seu salário base.

7. FORMALIZAÇÃO DOS ACORDOS

Tanto para redução proporcional da jornada e salário, quanto para a suspensão do contrato de trabalho, serão firmados Acordos diretamente entre empresa e empregado, devendo este último ter ciência do seu início com antecedência mínima de 48 horas da respectiva data.

Nesse caso, apesar da redação dos termos da MP (art. 7º, II e art. 8º, § 1º) levar a conclusão de que a forma individual deve ser seguida para a celebração dos Acordos, parecendo tratar-se de norma “cogente” (aquela que não admite disposições diversas ou alternativas), o art. 11 da MP dá a opção da celebração de Acordos Coletivos para redução da jornada e salário como para a suspensão do contrato de trabalho.

8. ENCERRAMENTO DOS ACORDOS

As condições anteriores existentes, antes dos Acordos porventura firmados, devem ser restabelecidas em até 48 horas a contar das seguintes ocorrências:

- i. da cessação do Estado de Calamidade Pública;
- ii. do final do Acordo existente; ou
- iii. da decisão do empregador que resolva antecipar o seu final.

9. DESCARACTERIZAÇÃO DO ACORDO DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Caso ocorra a prestação de serviços via teletrabalho (trabalho remoto ou a distância), fica descaracterizado o Acordo celebrado, ficando o empregador sujeito ao pagamento dos salários e encargos referentes ao período de suspensão acordado, bem como multas ou penalidades previstas em Lei, Convenção ou Acordo Coletivo.

10. GARANTIA DE EMPREGO

Fica garantido o emprego aos empregados que receberem o Benefício Emergencial, do início do Acordo até o seu final e ainda, após restabelecida a condição anterior, por período idêntico ao do Acordo firmado, seja para redução da jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho.

Como exemplo, se o Acordo é de redução de jornada e salário com início em 06/04/2020, indo até 04/06/2020, a garantia vai até 03/08/2020. (acordo de 60 dias, com garantia de emprego por mais sessenta dias após o seu final). O mesmo raciocínio é válido para a situação em que empregador vier a antecipar o fim do Acordo, devendo então ser verificado o tempo que esteve em vigor, para que a partir do seu final seja contada a garantia de emprego, a partir do seu término e pelos dias em que esteve vigente.

10. GARANTIA DE EMPREGO

No entanto, é prevista a possibilidade de dispensa sem justa causa do empregado no decorrer dessa garantia de emprego, o que de fato a transforma em garantia de emprego ou salário.

Nessa situação, caso a demissão ocorra durante o período de garantia de emprego, são devidas as verbas rescisórias na sua totalidade, mais:

- Cinquenta por cento dos salários que deveriam ser pagos, se houve acordo para redução de 25% até 49,99% na jornada e salário.
- Setenta e cinco por cento dos salários que deveriam ser pagos, se houve acordo para redução de 50% até 74,99% na jornada e salário.
- Cem por cento dos salários que deveriam ser pagos, se houve acordo para redução superior a 75% na jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho.

11. CELEBRAÇÃO DE ACORDOS COLETIVOS

Respeitado o quanto prescrito nos artigos 7º (critérios para redução proporcional da jornada e salários) e 8º, § 1º (critérios para suspensão do contrato de trabalho) da MP, os Acordos com esses objetos podem ser firmados com a participação das entidades sindicais representativas de empresas e/ou empregados.

Acordos e Convenções Coletivas anteriores podem ser renegociadas, em até dez dias da publicação da MP, para que possam se adequar aos seus termos.

11. CELEBRAÇÃO DE ACORDOS COLETIVOS

Em qualquer caso, podem ser definidos percentuais diferentes para a redução de jornada e salário, tendo como consequências:

- i. Se a redução de jornada e salário for inferior a 25% não haverá o pagamento do Benefício Emergencial.
- ii. Se houve acordo para redução de 25% até 49,99% na jornada e salário, o Benefício Emergencial será no equivalente a 25% do valor da parcela de seguro desemprego a que eventualmente o empregado teria direito.
- iii. Se houve acordo para redução de 50% até 74,99% na jornada e salário, o Benefício Emergencial será no equivalente a 50% do valor da parcela de seguro desemprego a que eventualmente o empregado teria direito.
- iv. Se houve acordo para redução superior a 75% na jornada e salário, o Benefício Emergencial será no equivalente a 75% do valor da parcela de seguro desemprego a que eventualmente o empregado teria direito.

12. COMUNICAÇÃO DOS ACORDOS INDIVIDUAIS AO SINDICATO DA CATEGORIA

Devem as empresas, em até dez dias das celebrações dos Acordos individuais, comunicar ao Sindicato dos Empregados os Acordos individuais firmados com seus empregados.

A MP não fala de que forma essa comunicação deve ocorrer, mas fica evidente que o objetivo da norma é dar condições mínimas aos sindicatos para que verifiquem os termos em que esses Acordos estão sendo celebrados e, se necessário, atuem no sentido de fazer cumprir a Medida.

13. OUTRAS DISPOSIÇÕES

- Cursos de qualificação oferecidos pelo empregador só poderão ocorrer na modalidade “à distância” e com duração de um a três meses.
- Uso de meios eletrônicos para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de ACT e CCT.

O disposto tem plena aplicação ao art. 612 da CLT, que trata das deliberações da Assembleia Geral convocada para o fim específico de tratar de ACT ou CCT.

Assim, de acordo com o art. 17, II desta MP, entende-se que qualquer tratativa para viabilizar ACT ou CCT durante a sua vigência (ou na sua conversão em Lei) pode, desde o início das negociações, seguir na forma eletrônica, podendo inclusive a sua formalização (assinaturas) e publicidade do Instrumento ocorrerem por meios eletrônicos.

13. OUTRAS DISPOSIÇÕES

Durante a vigência desta MP ou na sua conversão em Lei, os principais prazos contidos no Título VI da CLT (artigos 611 a 625) passam a vigorar na seguinte forma:

- Duração da Convenção ou Acordo Coletivo (mantida vedação à ultratividade: um ano.
- Instauração de dissídio coletivo: 30 dias.
- Prazo que o Sindicato dos Empregados assumira a negociação de Acordo Coletivo iniciada pelos empregados (depois de por eles notificado): 4 dias
- Incluem-se na medida os diversos prazos para depósito dos Instrumentos Normativos no Ministério do Trabalho (ou órgão que o substitua), após o qual as normas lá contidas passam a ter validade efetiva, bem como suas eventuais mudanças.

13. OUTRAS DISPOSIÇÕES

Para os contratados por prazo intermitente, será concedido apenas um Benefício Emergencial, independentemente da quantidade de vínculos de emprego que o empregado que o empregado possua.

14. DEMAIS COMENTÁRIOS

Entrando no mérito deste Medida Provisória, ao que parece, o afastamento dos sindicatos das negociações coletivas foi minimizado, o que reduz, mas não afasta totalmente, a possibilidade de eventuais questionamentos judiciais em relação à possível ofensa constitucional, já aventada por parte da doutrina quando da edição da MP 927/2020:

“Assim, tendo o Direito do Trabalho existência constitucional, a par de integrar o Brasil a OIT e estar juridicamente vinculado a dezenas de convenções internacionais de cogência irresistível enquanto não denunciadas (e ainda assim depois de decorrido o prazo de doze meses), o salto dado pela Medida Provisória nº 927/2020 na direção de um Direito do Trabalho soft, severamente desregulável por acordo de vontades numa relação jurídica normalmente altamente assimétrica, mostra-se atentatório à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho, pilares essenciais do Estado democrático de direito e da ordem econômica (CRFB, arts. 1º, III e IV, e 170, caput).” (JÚNIOR, Antonio Umberto de Souza, etc et al, Medida Provisória 927/2020, Revista dos Tribunais, São Paulo, 2020, pag. 54)

14. DEMAIS COMENTÁRIOS

No entanto, apesar do momento e das medias, temos certo que foram abertas as seguintes possibilidades:

- Fora os limites já comentados, nesta MP não foram estabelecidos outros, podendo, para uma mesma empresa, haver a redução proporcional de jornada e salário ou, ao mesmo tempo, para outros empregados, a suspensão do contrato de trabalho.
- Sequer foi estabelecida a necessidade de isonomia em relação à grupos homogêneos, já que existe a explícita possibilidade de Acordos Individuais e, assim, parece plausível o estabelecimento de Acordos diferentes para funcionários com a mesma função, salários, departamento, etc.

14. DEMAIS COMENTÁRIOS

- A MP não limita a convivência dessas situações, apenas coloca as regras de funcionamento para cada uma e limita o seu tempo de vigência.
- Nessa esteira, além da possibilidade de celebração de Acordo Coletivos do Trabalho, a Medida abre espaço para atuação dos Sindicatos quando determina que as empresas devem comunicar às entidades os acordos firmados com seus empregados, sejam eles de redução de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho, no prazo de 10 dias da sua ocorrência.

14. DEMAIS COMENTÁRIOS

- Por fim, outra medida interessante é a possibilidade de formalizar Acordos Coletivos pela via eletrônica, sendo dispensada assim toda a logística de movimentação de pessoas para assembleias e reuniões, podendo as convocações ocorrer dessa mesma forma, o que, notadamente para agilizar sua tramitação, trata-se de boa alternativa.

Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm

Telefone: 11 4117-6864

e-mails:

enio@forjanesadvocacia.com.br

contato@forjanesadvocacia.com.br

Site: www.forjanesadvocacia.com.br

Av. São Luiz, 192 – sobreloja - sala 27 – República – São Paulo – SP – CEP: 01046-000