

RELAÇÕES DE EMPREGO EM MEIO A PANDEMIA DO COVID-19 - MEDIDAS PROVISÓRIAS Nº 927 e 936.

Pelos textos de ambas as Medidas Provisórias, acordo individuais entre empregado e empregador ficará acima das Convenções e Acordos Coletivos e da própria lei trabalhista.

Essas Medidas Provisórias não se aplicam aos estagiários, mas se aplicam a todos os empregados, inclusive domésticos, rurais, contratos de experiência e aprendizes.

A MP 927, de 22 de março de 2020, prevê uma série de medidas que interferem diretamente nas relações de emprego, dentre elas, ainda vigentes, a possibilidade de antecipação de férias, férias coletivas, antecipação de feriados, banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e a forma de recolhimento do FGTS, durante o período de Pandemia.

Por outro lado, a Medida Provisória nº 936 de 01 de abril de 2020, criou um Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública.

Dentre as medidas previstas da MP, contém a: i) Redução da jornada de trabalho e redução salarial, proporcional, em 25%, 50% e 70% (vinte e cinco, cinquenta e setenta por cento), pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias e ii) Suspensão do contrato de trabalho, sem pagamento de salários, por até 60 (sessenta) dias.

Foi proposta uma Ação Direta de Inconstitucionalidade, ADI 6363/20, pelo Partido Rede Sustentabilidade, em face da Medida Provisória 936/2020. O Relator, Ministro do STF, Ricardo Lewandowski, no dia 06 de abril de 2020, havia concedido parcialmente a medida cautelar, para dar interpretação ao parágrafo 4º do art. 11º da MP, conforme a Constituição Federal, condicionando a validade dos acordos individuais à ratificação do Sindicato e no dia 13/04/2020 proferiu uma decisão, em face dos Embargos de Declaração opostos pelo Advogado Geral da União, esclarecendo alguns pontos de sua decisão.

A ação foi julgada pelo órgão colegiado (Plenário do Supremo), no dia 17/04/2020, sexta-feira, e, por 7 votos a 3, foi negado provimento à cautelar anteriormente deferida pelo Relator,

entendendo-se, a princípio, pela **constitucionalidade da MP 936/20, voltando, assim, valer em sua íntegra.**

Com essa decisão, a necessidade de ratificação por parte do Sindicato dos Empregados para validação dos acordos individuais que visem redução da jornada e salários ou para suspensão do contrato de trabalho, não se faz necessária, podendo as partes acordarem, por meio de acordo individual, a adoção das medidas, nos termos da MP 936 e 927, sendo necessário, apenas, a comunicação ao Sindicato, no prazo de 10 dias, como prevê a Medida Provisória.

A situação jurídica que se coloca e as medidas que podem ser adotadas por empregadores e empregados são as seguintes:

I) ANTECIPAÇÃO DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS:

Durante o período de calamidade pública, o empregador poderá conceder férias individuais aos seus empregados, bem como antecipar as férias, com prévio aviso de, no mínimo, quarenta e oito horas.

Nesse período, 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 a gratificação natalina e o pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública, poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

I) DAS FÉRIAS COLETIVAS:

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá conceder férias coletivas a um grupo de empregados, com notificação prévia de 48 (quarenta e oito) horas, dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

II) DA ANTECIPAÇÃO DOS FERIADOS:

O gozo de feriados poderão ser antecipados e o empregador deverá notificar, por escrito ou por meio eletrônico, os empregados beneficiados, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados, sendo obrigatória a concordância expressa do empregado.

III) DO BANCO DE HORAS:

O texto autorizada a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal.

A compensação deve ser feita no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, que poderá ser compensada mediante prorrogação de jornada em até duas horas diárias.

IV) DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A medida provisória prevê, ainda, a suspensão da obrigatoriedade de realização de treinamentos previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, bem como de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, sendo que, caso o empregado tenha realizado exame médico periódico nos últimos 180 (cento e oitenta) dias.

V) DO RECOLHIMENTO DO FGTS:

O texto prevê, também, a suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS por parte dos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente, que poderão ser realizados de forma parcelada, sem a incidência da atualização, multa e encargos, em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

VI) DA REDUÇÃO DA JORNADA E SALÁRIOS:

A empresa poderá reduzir a jornada de seus empregados em 25%, 50% e 70% (vinte e cinco, cinquenta e setenta por cento), com a conseqüente diminuição dos salários, na mesma proporção, (25%, 50% e 70%), pelo prazo máximo de 90 (noventa dias), devendo ser mantido o salário hora.

O Governo deverá arcar com a complementação da renda dos empregados que tiverem as rendas reduzidas, na proporção que o empregado teria direito ao seguro desemprego, equivalente à

redução. Ou seja, se o empregador reduzir 25% da jornada e salário, a União pagará uma parcela de 25% do valor de Seguro Desemprego que o empregado teria direito e assim proporcionalmente às reduções.

Tal redução poderá ser pactuada por acordo individual, entre empregado e empregador ou por norma coletiva (ACT e CCT), conforme facha salarial, devendo o empregado ser comunicado no prazo de antecedência mínima de dois dias corridos.

- Acordo Individual: i) para todos os empregados que tenham redução de jornada e salário em 25%;
 - ii) em qualquer proporção de redução (25%, 50% e 70%), para empregados que recebam até R\$3.135,00 ou empregado que tenha diploma superior e ganhe mais de R\$12.202,00.

- Norma Coletiva: i) para todos os empregados
 - ii) obrigatório para os empregados que ganham entre R\$3.136,00 até R\$12.201,00 e haja redução de 50% e 70%.

É importante ressaltar que a redução salarial por acordo individual é inconstitucional, por força do art. 7º da CF/88 e pode gerar questionamentos futuros, como já tem gerado.

O trabalhador que tiver a jornada reduzida, terá garantia de emprego, enquanto perdurar a redução até igual período posterior ao restabelecimento da jornada. Para exemplificar, caso a redução perdure por dois meses, ao empregado é garantido sua estabilidade provisória no emprego enquanto perdurar a redução (dois meses), mais dois meses após o retorno à jornada normal.

No caso dos empregados que já estão em regime de teletrabalho (*home office*) a redução da jornada e salário é questionável. Isso porque, na modalidade de teletrabalho não há jornada de trabalho estipulada, não sendo possível, em tese, ter a jornada reduzida.

Por outro lado, a MP em questão não exclui a modalidade de trabalho por teletrabalho, então pode se entender que a redução é possível, nessa modalidade de serviço, principalmente em razão do estado de calamidade e possibilidade de flexibilização das relações trabalhistas, neste momento.

VII) DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A empresa poderá suspender o contato de trabalho de seus empregados, pelo período máximo de 60 (sessenta) dias. O período de suspensão não precisa ser ininterrupto, ou seja, pode-se suspender por um período de 30 (trinta) dias, retornar às atividades e suspender por mais trinta dias.

Em caso de suspensão, o empregador fica dispensado de pagar o salário do colaborador, sendo esse suportado pela União, no valor integral que teria direito no que concerne ao seguro desemprego (teto de R\$1.813,03). Contudo, o empregador deve manter os benefícios concebidos aos seus empregados, como plano de saúde, vale alimentação, cesta básica e outros, sendo dispensado apenas o vale transporte.

Poderá ser pactuado por acordo individual, entre empregado e empregador, para todos os colaboradores, ou por norma coletiva (ACT e CCT) e o empregado deve ser comunicado da redução, com dois dias corridos de antecedência.

As empresas que tiverem faturamento superior a 4,8 milhões em 2019, em caso de suspensão do contrato de trabalho, deverão custear, por meio de uma ajuda compensatória mensal, 30% (trinta por cento) do salário do empregado e o Governo arcará com 70% (setenta por cento) do valor que deveria receber do Seguro Desemprego. Para fins de pagamento dessa ajuda compensatória, deve ser considerado o salário base e ela possui natureza indenizatória, sem incidência de impostos.

Para as empresas que tiverem faturamento inferior a 4,8 milhões em 2019, a União deve custear 100% (cem por cento) do salário do empregado que tiver o contrato suspenso.

Durante a suspensão, não haverá recolhimento previdenciário obrigatório por parte do empregador, nem no caso das empresas que precisam custear 30% do salário do empregado.

É garantido o emprego do trabalhador que tiver o contrato suspenso, enquanto perdurar a suspensão e igual período posterior ao restabelecimento do contrato, assim como no caso de redução salarial.

O empregador deve comunicar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data

da celebração do acordo, sendo que a primeira parcela do benefício será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo. O Sindicato deve ser comunicado em igual prazo.

Caso o empregador não cumpra o prazo de comunicação de dez dias, arcará com pagamento do salário integral dos funcionários, bem como de todos os encargos previdenciários e fiscais.

VIII) DA COMUNICAÇÃO AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA PARA ADESÃO AO BENEFÍCIO EMERGENCIAL (BEM):

Seja com redução de jornada ou suspensão de contrato, a primeira parcela do benefício será paga em até 30 dias a partir da data de celebração do acordo coletivo ou individual.

Para tanto, o empregador deve, obrigatoriamente, **comunicar ao Ministério da Economia, por meio do site da Secretaria de Trabalho e Emprego** (<https://sd.maisemprego.mte.gov.br/sdweb/empregadorweb/index.jsf>), no prazo de 10 dias. O empregador deve entrar no sistema, por meio de certificado digital, fazer o cadastro dos empregados, declarando as informações conforme leiaute pré-definido. Somente após esse procedimento os valores serão liberados ao trabalhador.

Para receber o dinheiro, o empregado deve indicar ao empregador uma conta corrente, ou conta poupança, em que seja o titular, sendo vedado o recebimento do benefício em conta de terceiros. Caso não seja informada uma conta, ou haja erros, o pagamento será feito em uma conta digital aberta pelo Ministério da Economia, em nome do trabalhador, junto ao Banco do Brasil ou à Caixa Econômica.

Demais informações, podem ser verificadas no link a seguir: <https://servicos.mte.gov.br/bem/>

Permanecemos à inteira disposição,

CORRÊA GOMES & RODRIGUES SOCIEDADE DE ADVOGADOS