

LIVE - NOVAS MEDIDAS TRABALHISTAS QUE AJUDAM O EMPREGADO E EMPREGADOR EM TEMPOS DE PANDEMIA

ESPECIALISTA: Maria Rita Catonio Barbosa. Advogada na área trabalhista e sindical, Especialista em Processo e Direito do Trabalho

DATA: 29/04 - 17H30

Resumo do rol de medidas que podem ser adotadas

Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, as Medidas Provisórias 927 e 936 abordaram diversas medidas que poderão ser adotadas pelos empregadores, a saber: A Medida Provisória 927/2020 apresentou um rol de sete medidas que poderiam ser tomadas pelos empregadores também em temas trabalhistas, tais como: **(i)** - o teletrabalho; **(ii)** - a antecipação de férias individuais; **(iii)** - a concessão de férias coletivas; **(iv)** - o aproveitamento e a antecipação de feriados; **(v)** - o banco de horas; **(vi)** - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; **(vii)** - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. Por sua vez, a medida provisória 936/2020 teve por objetivo principal regular as medidas de **(i)** redução de jornada e salário e **(ii)** a suspensão dos contratos de trabalho, além de flexibilizar procedimentos para formalização dos instrumentos coletivos de trabalho e definir parâmetros para curso de qualificação profissional.

1. Quem poderá receber o BEPER - Benefício Emergencial?

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda (BEm) será pago aos empregados que, pactuarem com os empregadores a **(i)** *redução*

proporcional de jornada de trabalho (ii) suspensão temporária do contrato de trabalho - independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício ou número de salário recebidos.

2. Quem não poderá receber o BEPER - Benefício Emergencial?

- Ocupante de cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração;
- Se o empregado tiver o contrato de trabalho celebrado após a data de entrada em vigor da Medida Provisória 936, de 2020 (contratos informados no e-social até 2 de abril de 2020).
- Quem já recebe benefício previdenciário, tais como auxílio-doença, aposentadorias, licença-maternidade, exceto pensão morte e auxílio-acidente, sendo garantido para estes dois últimos a cumulação com o Benefício Emergencial;
- Também não será devido o BEm 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 (i) *empregados não sujeitos a controle de jornada* e (ii) *os empregados que percebam remuneração variável*.

3. As regras já estão valendo? O que ainda precisa ser definido para aplicação prática desta Medida Provisória?

A medida provisória já está em vigência e pode ser aplicada de imediato. O empregador deverá informar o Ministério da Economia, exclusivamente por meio eletrônico <https://servicos.mte.gov.br/bem/> sobre a realização de acordo de (i) *redução da jornada de trabalho e de salário* ou (ii) *a suspensão temporária do contrato de trabalho*, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data da celebração do acordo.

4. O que acontece com os acordos que foram informados ao Ministério da Economia antes da publicação da Portaria?

Os acordos informados até a data da entrada em vigor da Portaria e em desconformidade com as suas regras, deverão ser regularizados em até 15 (quinze) dias, se necessária complementação de alguma informação do empregador.

5. E os acordos que foram firmados antes da Portaria, mas que não foram comunicados ao Ministério da Economia? Como devo proceder?

Para os acordos realizados antes da vigência da Portaria, o prazo de 10 (dez dias) para comunicação ao Ministério da Economia será contado a partir da data da sua publicação, ou seja, 24/04/2020.

6. Quando o empregado irá receber o BEPER- Benefício Emergencial?

A primeira parcela será paga 30 (trinta) dias após a data de início do acordo de redução ou suspensão, desde que o empregador faça a comunicação ao ME no prazo de 10 (dez) dias da celebração do acordo, ou a partir da informação do empregador, se a comunicação for efetivada após o prazo de 10 (dez) dias da celebração do acordo, e as demais parcelas serão creditadas a cada intervalo de 30 (trinta) dias, contados da emissão da parcela anterior.

7. Existe alguma penalidade para os empregadores que não tenham informado o acordo individual no prazo correto? Como ficará o prazo para o trabalhador receber neste caso?

Sim, existe penalização. Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo de 10 dias, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

Nesta situação, a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada pelo empregador e o benefício será devido pelo restante do período pactuado. O pagamento, por sua vez, será efetuado no prazo de trinta dias contados da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada pelo empregador.

Na hipótese de indeferimento do benefício (Bem) ou de seu arquivamento por não atendimento de exigências de regularização das informações, o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos tributos, contribuições e encargos devidos.

8. O que posso fazer caso seja indeferido o benefício ou seja arquivado por não atendimento as exigências para regularização?

Na hipótese de indeferimento do benefício ou de seu arquivamento por não atendimento de exigências de regularização das informações, o empregador será notificado dos motivos da decisão e poderá interpor recurso no prazo de 10 (dez) dias corridos, conforme ato da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

O prazo para julgamento do recurso de que trata o caput é de até 15 (quinze) dias corridos, contados da data da interposição.

**9. O que significa o valor base de cálculo ser o seguro desemprego?
O empregado irá receber o valor do seguro desemprego?**

A Portaria estabelece regras e critérios para o valor do benefício que terá como base o valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

E estabelece que o empregador é responsável pelo pagamento de eventual diferença entre o valor pago pela União e o efetivamente devido ao empregado, quando a diferença decorrer de ausência ou erro nas informações por ele prestadas.

O valor do seguro desemprego a que teria direito o trabalhador vai depender da média salarial dos 3 últimos meses. Se o resultado da média salarial para o cálculo do seguro-desemprego for de até R\$ 1.599,61, multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%). Se o valor da média for entre R\$ 1.599,62 a R\$ 2.666,29, o que exceder R\$ 1.599,61 será multiplicado por 0,5 (50%) e somado a R\$ 1.279,69. Se o valor da média for acima de R\$ 2.666,29, a parcela do seguro desemprego será de R\$ 1.813,03 O valor não pode ser menor do que o salário mínimo nem maior do que R\$ 1.813,03.

Quanto ao empregado com contrato de trabalho intermitente a Portaria estabelece que o BEm corresponderá ao valor de 3 (três) parcelas mensais de R\$ 600,00, sendo que a existência de mais de um contrato de trabalho não gerará direito à concessão de mais de um benefício mensal.

10. Qual o valor do benefício que será concedido aos trabalhadores no caso de Redução de Jornada e Salário?

A base de cálculo para encontrar o valor do benefício emergencial (BEPER) que será devido ao trabalhador será o valor mensal do seguro-desemprego a que o trabalhador terá direito. Para calcular o valor do benefício emergencial, basta identificar o percentual de redução que foi negociado com o trabalhador ou sindicato profissional e aplicar sobre o valor do seguro-desemprego que seria devido ao trabalhador.

Se, por exemplo, for negociada uma redução de 25% da jornada e salário do trabalhador, o Programa Emergencial irá garantir ao trabalhador um benefício equivalente a 25% do que seria o seu seguro-desemprego. Importante ressaltar que o Programa não garante 25% do salário que foi reduzido, mas sim 25% do

valor que o trabalhador teria direito no seguro desemprego. O trabalhador, portanto, irá receber o equivalente a 25% do que seria o seu seguro-desemprego e o empregador ficará responsável por efetuar o pagamento dos 75% do salário contratual (salário atual). Mas o valor total não poderá ser inferior ao salário mínimo. Nestes casos, o governo federal fará o complemento no BEPER para garantir este valor.

11. Nos acordos individuais existem limites para redução dos salários? Eles se aplicam a todos os trabalhadores, independentemente do salário auferido?

Por acordo individual, a Medida Provisória 936/2020 definiu que a redução de salário e de jornada pode ser de 25%, 50% ou 70%, a depender do salário auferido pelo empregado. Reduções de 25% podem ser aplicadas a todos os trabalhadores, independente do seu salário. Já as reduções de 50% ou 70%, por acordo individual, só podem ser aplicadas aos trabalhadores que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.135) ou mais de dois tetos do Regime Geral da Previdência (R\$ 12.202,12). Para aqueles que recebem igual ou acima de duas vezes o teto da previdência (R\$ 12.202,12), é necessário também que o trabalhador tenha formação em curso superior.

12. Existem vantagens em negociar acordos ou convenções coletivas de trabalho específicos para redução de jornada e salário?

Sim, a MP 936 definiu que a redução de salário e jornada através de acordos e convenções coletivas poderão abranger todos os trabalhadores, independentemente do seu salário, assim como podem também ser negociados livremente os percentuais de redução salarial. Se os instrumentos coletivos de trabalho mantiverem os percentuais de redução definidos na Medida Provisória (25%, 50% e 70%), o trabalhador terá a mesma fórmula de cálculo dos acordos individuais.

Caso as partes pactuem pela modificação do percentual de redução salarial e de jornada, o percentual do benefício ao qual o trabalhador terá direito será modificado, conforme tabela a seguir: Redução Salarial (%) Percentual do Benefício (%) Até 24% Sem percepção do Benefício Emergencial De 25 a 49% 25% do equivalente ao valor do seguro desemprego De 50% 69% 50% do equivalente ao valor do seguro desemprego De 70% até 100%. 70% do equivalente ao valor do seguro desemprego.

13. Quais requisitos para aplicação da redução de jornada de trabalho e de salário?

Segundo a MP 936/2020, o acordo individual ou coletivo de trabalho que reduzir o salário e a jornada terá um prazo máximo de 90 (noventa) dias. A redução do salário tem que ser proporcional à redução da jornada, preservando-se o valor do salário-hora de trabalho.

Por acordo individual os percentuais de redução serão de 25%, 50% ou 70%, enquanto pela via negocial - acordo ou convenção coletiva - o percentual de redução pode ser livremente pactuado, respeitando-se também o salário-hora.

Caso seja por acordo individual, o empregado deverá ser notificado com antecedência mínima de 2 dias corridos e concordar expressamente com a proposta. Além disso, o sindicato laboral deverá ser comunicado sobre o acordo individual no prazo de até 10 dias da data da celebração do acordo.

14. O empregador é obrigado a conceder uma ajuda compensatória mensal no caso de redução de jornada e salário?

Não, o empregador não tem obrigação de garantir uma ajuda compensatória em decorrência da redução.

Caso opte por fazê-la, essa ajuda (i) não terá natureza salarial, (ii) deverá ser definida em acordo individual ou negociação coletiva, (iii) não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado; (iv) não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; (v) não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e (vi) poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

15. O que é a suspensão temporária do Contrato de Trabalho e como se aplica?

A suspensão do contrato de trabalho prevista na MP 936/2020 nada mais é do que o acordo celebrado individualmente - ou por via de negociação coletiva - com o objetivo de preservar o vínculo empregatício e garantir renda ao trabalhador sem qualquer contraprestação pelo mesmo (labor). Com a edição da MP 936/2020, a União passou a garantir um benefício emergencial aos trabalhadores pelo período máximo de 60 (sessenta dias), que será equivalente a 70% ou 100% do valor do seguro desemprego, a depender da receita bruta auferida pelas empresas no ano-calendário 2019.

16. Os benefícios concedidos pelos empregadores deverão ser mantidos quando da suspensão do contrato de trabalho?

Segundo a MP 936/2020, durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, tais como vale alimentação, cesta básica, plano de saúde etc. Importante ressaltar que apenas o vale transporte poderá ser suspenso, tendo em vista que não haverá o deslocamento casa - trabalho - casa.

A suspensão do Contrato de Trabalho garante ao trabalhador estabilidade provisória durante o período do acordo, assim como pelo mesmo prazo após o término do acordo. A suspensão do contrato de trabalho pode ser feita através de acordo individual ou por negociação coletiva, observados as seguintes condicionantes: a) Para trabalhadores que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.135,00), pode ser por acordo individual e o empregado deve ser comunicado com antecedência de 48 horas; b) Para os trabalhadores que recebem mais de três salários mínimos (R\$ 3.135,00) até duas vezes o teto do Regime Geral da Previdência Social (R\$ 12.202,12), só poderá ser feito por acordo coletivo; c) Para trabalhadores com nível de escolaridade superior e que recebam mais do que o valor de dois tetos do RGPS, poderá ser por acordo individual);

Links de acesso

- Lei sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L13979.htm
- Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm
- Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm
- Calculadora MP 936

<https://www.portaldaindustria.com.br/canais/industria-contra-covid-19/impacto-economico/#anchor-simulador>

- Empregador web

<https://servicos.mte.gov.br/bem/>

- Portaria 10.486/2020

<http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-10.486-de-22-de-abril-de-2020-253754485>

Currículo

Maria Rita Catonio Barbosa. Advogada na área trabalhista e sindical na Federação da Indústria do Estado do Rio de Janeiro - **FIRJAN/SINDIREPA**. Especialista em Processo e Direito do Trabalho pela Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais - **IBMEC/RJ**. Especialização em Direito Material e Processo do Trabalho - **Curso Toga**. Conselheira da **Comissão Municipal do Trabalho do Rio de Janeiro**. Conselheira do **Conselho Estadual de Trabalho, Emprego e Renda do Estado do Rio de Janeiro**