

PERGUNTAS E RESPOSTAS

Medidas Trabalhistas – MP 927 e MP 936



*Live da FIESC com o
Secretário do Trabalho
(Bruno Dalcomo) e com o
Presidente do Conselho
de Relações do Trabalho
da CNI (Alexandre Furlan)*

14.04.2020

**Gerência de Relações de Trabalho
Diretoria Institucional e Jurídica da FIESC**

1. Quais medidas trabalhistas estão autorizadas pelas Medidas Provisórias 927 e 936?

- Teletrabalho, com dispensa de formalidades legais
- Antecipação de férias individuais, com pagamento diferido
- Férias coletivas, sem limitação de períodos e formalidades legais
- Aproveitamento e antecipação de feriados
- Banco de horas de até 18 meses
- Diferimento do recolhimento de FGTS
- Suspensão de exigências administrativas em SST
- Redução da jornada e de salário por até 90 dias
- Suspensão do contrato de trabalho por até 60 dias

2. Até quando posso adotar essas medidas trabalhistas?

Enquanto durar o período de calamidade pública – a princípio até 31.12.2020, ou em outra data que venha a ser estabelecida.

Importante observar que cada medida tem um prazo de duração, devendo-se observar também o prazo máximo quando as medidas forem adotadas de forma sucessiva. Por exemplo:

- a redução da jornada e do salário pode ser aplicada por até 90 dias.
- a suspensão do contrato de trabalho pode ser por até 60 dias.
- as duas medidas podem ser aplicadas na sequência (num primeiro momento reduz a jornada/salário e depois suspende o contrato ou vice-versa), nesse caso o prazo máximo de duração das duas medidas será de 90 dias.

3. Para quais empregados posso aplicar as medidas?

Abrange os trabalhadores regidos pela CLT, inclusive os trabalhadores com jornada parcial, e também os temporários, terceirizados, rurais e, no que couber, os trabalhadores domésticos, intermitentes, aprendizes e estagiários.

As medidas não se aplicam no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, órgãos da administração pública direta e indireta, empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive suas subsidiárias.

4. A empresa pode instituir teletrabalho sem a concordância do empregado?

O empregador pode, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial, durante o estado de calamidade pública, para teletrabalho ou trabalho remoto.

A alteração independe da concordância do empregado e da existência de acordos individuais ou coletivos, sendo também dispensado o registro prévio da alteração no contrato de trabalho.

O empregador deve notificar o empregado, no entanto, com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

O regime fica permitido também para estagiários e aprendizes.

5. Como funciona a antecipação de férias? Grupos de risco devem ser priorizados?

O empregador poderá conceder férias ao empregado (não inferior a 05 dias corridos) ainda que o período aquisitivo não esteja completo (a cada período de 12 meses de trabalho). O empregado deverá ser informado com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico (podendo ser, inclusive, por WhatsApp).

A remuneração das férias concedidas poderá ser paga até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, e o adicional de 1/3 poderá ser pago até a data em que é devida o 13º salário.

Pessoas pertencentes a grupo de risco devem ser priorizadas para a concessão de férias. Uma vez gozado o período de férias, outras alternativas podem ser adotadas, como teletrabalho, acordo sobre períodos futuros de férias ou, ainda, a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Já, para os profissionais de saúde ou de funções essenciais, as férias poderão ser suspensas, devendo o empregado ser comunicado, preferencialmente com antecedência de 48 horas.

6. Posso conceder férias coletivas somente a um grupo de empregados, qual a duração máxima?

A critério do empregador, poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados ou a determinados setores ou grupo de empregados.

Por se tratar de situação excepcional, não são aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT.

Também não é exigível a comunicação prévia das férias coletivas ao órgão local competente e aos sindicatos representativos da categoria profissional.

Exige-se, todavia, que o empregador comunique os empregados que entraram em gozo de férias coletivas com antecedência de, no mínimo, 48 horas.

7. O empregado poderá trabalhar nos feriados após o período de calamidade pública?

Para aqueles empregados que não se encontram em regime de teletrabalho, férias ou licenciados, mas precisam ficar afastados da atividade (por recomendação – grupo de risco; ou por impedimento legal de funcionamento da atividade – quarentena) a empresa pode antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, mediante comunicação ao empregado, por escrito ou por meio eletrônico, com, no mínimo, 48 horas de antecedência e indicação expressa dos feriados aproveitados.

No caso de feriados não religiosos, independe da concordância do empregado. Já o aproveitamento de feriados religiosos exige a concordância do empregado mediante acordo individual escrito.

Os feriados não aproveitados ou antecipados durante o estado de calamidade poderão ser trabalhados e compensados do saldo de banco de horas.

8. A redução da jornada/salário e a suspensão do contrato deve ser adotada de forma igualitária?

A redução da jornada com redução proporcional do trabalho, assim como a suspensão do contrato de trabalho, são medidas que podem ser aplicadas conforme a necessidade da empresa.

Não é exigível que se aplique de forma igualitária para todos os empregados. Pode reduzir a jornada/salário apenas para alguns, pode reduzir em 25% para uns e 50% para outros, por exemplo, de acordo com a função exercida – se está sendo mais ou menos demandada neste período de calamidade pública.

Também pode suspender o contrato e depois reduzir a jornada/salário e vice-versa. Mas nesse caso, a soma do período de redução e de suspensão não pode ultrapassar 90 dias.

As partes também podem acordar, por exemplo, em reduzir em 50% por 30 dias e depois fazer novo acordo com redução de 25% por mais 30 dias.

9. A empresa pode flexibilizar os horários da jornada?

No acordo de redução da jornada e de salário, a empresa poderá flexibilizar o horário de entrada e saída dos empregados, podendo ainda as partes acordarem sobre turnos ou dias da semana trabalhados, conforme demanda e necessidades específicas de cada atividade econômica ou função exercida pelo empregado.

A redução de jornada e de salário de 70% para jornadas que eram de 8 horas, por exemplo, passaria a contar com uma jornada diária de 2,4 horas, caso em que poderia se agrupar essas horas em alguns dias da semana, concedendo folga nos demais.

10. No caso de redução, qual o limite máximo diário de jornada? O empregado pode fazer hora extra?

O período de duração da jornada reduzida vai depender da jornada anterior do empregado, lembrando que é aplicável aos contratos com jornada parcial:

- se a jornada era de 8 horas e a redução foi de 50%, a jornada passa a ser de 4 horas, com redução também de 50% do seu salário, podendo receber o Benefício Emergencial do Governo que será de 50% do valor da parcela do seguro-desemprego a que teria direito.
- se a jornada era de 6 horas, com a redução de 50%, sua jornada passa a ser de 3 horas, e seu salário também é reduzido à metade, podendo receber o Benefício Emergencial do Governo que será de 50% do valor da parcela do seguro-desemprego a que teria direito.

A MP 936 não veda a realização de horas extras, mas é recomendável que a jornada reduzida não extrapole, pois a redução deve ser feita para aquelas atividades que sofreram queda na produtividade em decorrência do estado de calamidade pública. Ou seja, se há necessidade de realização de horas extras, não se justifica a redução da jornada/salário.

11. O empregado que teve a jornada/salário reduzido ou o contrato suspenso pode ser demitido?

Tanto na redução de jornada e de salário, como na suspensão do contrato de trabalho, o empregado tem a garantia de que não será demitido sem justa causa durante o período de redução ou suspensão e por igual período após o restabelecimento da jornada/salário ou do contrato.

Exemplo:

- redução ou suspensão por 2 meses, garante uma estabilidade total de 4 meses);
- redução de 2 meses e suspensão de 1 mês, garante uma estabilidade de 6 meses.

12. Qual valor o empregado irá receber na redução da jornada/salário?

O valor irá depender do percentual de redução acordado e do valor da parcela do seguro-desemprego a que teria direito no caso de demissão sem justa causa:

- Se a redução for de 25%, o empregado receberá 75% do seu salário e mais 25% da parcela mensal do seguro-desemprego a que teria direito;
- Se a redução for de 50%, o empregado receberá 50% do seu salário e mais 50% da parcela mensal do seguro-desemprego a que teria direito;
- Se a redução for de 70%, o empregado receberá 30% do seu salário e mais 70% da parcela mensal do seguro-desemprego a que teria direito;

Lembrando que a parcela mínima do seguro-desemprego é R\$ 1.045,00, e a parcela máxima é R\$ 1.813,03.

13. Posso acordar percentuais diferentes de 25%, 50% e 70%? Como ficaria o Benefício pago pelo Governo?

As partes podem acordar percentuais diversos de redução de jornada/salário dos previstos na MP 936. O que se exige é a preservação do valor do salário-hora de trabalho.

Já o Benefício Emergencial pago pelo Governo, será nos percentuais fixos de 25%, 50% e 70% e não será devido se a redução de jornada/salário for inferior a 25%:

- será de 25% do valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito se a redução de jornada/salário for entre 25% e 50%;
- será de 50% do valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito se a redução de jornada/salário for entre 50% e 70%;
- será de 70% do valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito se a redução de jornada/salário for superior a 70%.

14. Qual valor que o empregado irá receber na suspensão do contrato de trabalho?

Vai depender da receita bruta anual da empresa no ano de 2019 e do salário que o empregado recebia antes da suspensão do contrato de trabalho:

- se a receita bruta da empresa em 2019 foi superior a R\$ 4.8 milhões, o empregado receberá do empregador o valor equivalente a 30% do salário que recebia e mais 70% da parcela mensal do seguro-desemprego a que teria direito;
- se a receita bruta da empresa em 2019 foi até R\$ 4.8 milhões, o empregado receberá 100% da parcela mensal do seguro-desemprego a que teria direito.

A empresa, a seu critério, pode conceder um valor ao empregado no segundo caso, assim como pode conceder percentual maior que 30% no primeiro caso.

O valor pago pela empresa é chamado “ajuda compensatória”, porque não tem natureza salarial, o que significa que não incidirá contribuição previdenciária e demais tributos que incidem sobre o salário.

15. Como se calcula o valor do Benefício pago pelo Governo?

Para calcular o valor do Benefício Emergencial é necessário descobrir qual seria o valor do seguro-desemprego que o trabalhador teria direito caso fosse demitido sem justa causa.

O valor da parcela do seguro-desemprego depende da média salarial dos 03 últimos meses do empregado:

- média salarial de até R\$ 1.599,61 – multiplica por 0,8;
- média salarial entre R\$ 1.599,62 e R\$ 2.666,29 – o que exceder R\$ 1.599,61 multiplica por 0,5 e soma o resultado a R\$ 1.279,69 (R\$ 1.599,61 x 0,8);
- média salarial acima de R\$ 2.666,29 – a parcela do seguro desemprego será R\$ 1.813,03.

O valor não pode ser menor do que o salário mínimo (R\$ 1.045,00) nem maior que R\$ 1.813,03.

16. O Benefício pago pelo Governo altera meu direito ao seguro-desemprego?

O benefício pago pelo Governo na redução da jornada e do salário e na suspensão do contrato de trabalho, apesar de ser calculado com base na parcela do seguro-desemprego, não é o seguro-desemprego.

Dessa forma, em nada altera o direito e o valor do seguro-desemprego no caso de eventual dispensa sem justa causa.

17. Como ficam as férias e o 13º salário com a suspensão do contrato de trabalho?

Considerando que na suspensão do contrato de trabalho não há a prestação do serviço e tampouco o pagamento do salário, entendemos que o período de afastamento não será computado no período aquisitivo das férias.

Assim, a contagem do período aquisitivo ficará interrompida durante a suspensão e será retomada a partir do retorno do empregado à atividade.

Exemplo: se o período aquisitivo de férias do empregado era de 01.04.2020 à 31.03.2021 e este teve seu contrato de trabalho suspenso em 01.10.2020, permanecendo nesta condição até 30.11.2020, ele deve trabalhar no período de 01.12.2020 à 31.05.2021 para complementar seu período aquisitivo e ter direito ao período de férias. Em função da suspensão, seu novo período aquisitivo passará a ser contado de 01.06.2021 à 31.05.2022.

Quanto ao 13º salário, a contagem da proporcionalidade fica interrompida. Logo, o 13º salário não deverá considerar os meses de suspensão.

18. O aposentado que continua trabalhando pode suspender o contrato ou reduzir a jornada?

Se o trabalhador for aposentado e ainda trabalhar com carteira assinada, pode ter o contrato suspenso ou jornada e o salário reduzidos, como qualquer outro empregado, mas não receberá o benefício emergencial pago pelo Governo, porque já recebe um benefício do Regime Geral de Previdência Social – RGPS.

Segundo a MP 936, não tem direito ao benefício emergencial quem estiver em gozo do seguro-desemprego ou de bolsa de qualificação profissional, quem receber qualquer benefício de prestação continuada do RGPS.

Podem receber o benefício emergencial, todavia, os pensionistas e os titulares de auxílio-acidente.

Segundo a Portaria N° 10.486, do Ministério da Economia, é vedada a celebração de acordo individual para redução de jornada e de salário ou para suspensão do contrato de trabalho com empregado que se enquadre em alguma das vedações à percepção do benefício emergencial.

19. Pode suspender o contrato ou reduzir a jornada e o salário das empregadas grávidas?

Nos termos da MP 936, a empregada grávida pode ter o contrato suspenso ou a jornada e o salário reduzidos, como qualquer outro empregado, mas não pode ser demitida sem justa causa, pois possui estabilidade. Na hipótese de a gestante não concordar com a suspensão ou redução, a empresa pode adotar o teletrabalho, a antecipação de férias individuais (ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido, por ato do empregador ou, ainda, de períodos futuros de férias, por acordo individual escrito) e férias coletivas. As gestantes não podem ser demitidas sem justa causa, pois têm estabilidade.

Como o salário maternidade pago pelo INSS é igual ao salário do mês anterior ao início da licença maternidade, há que se avaliar se a adoção de redução da jornada e do salário para as empregadas gestantes haja vista que a redução poderá ser estendida ao valor do salário maternidade, implicando redução de sua renda por período superior ao fixado para os demais empregados.

20. Pode reduzir a jornada e o salário ou suspender o contrato do empregado em período de experiência?

Não há proibição legal para que os empregados que ainda estão em período de experiência possam ter os contratos suspensos ou a jornada e o salário reduzidos.

A aplicabilidade dessas medidas se dá nos mesmos termos de um contrato de trabalho por prazo determinado.

No caso da suspensão, os dias sem atividades não serão contados para efeito de tempo de serviço e do prazo do contrato. Retornando o empregado às atividades, retornará a contagem do tempo restante.

Cabe, todavia, uma avaliação da empresa em aplicar as medidas a esses empregados, considerando a garantia provisória no emprego assegurada àqueles que tiverem redução de jornada e de salário ou suspensão dos contratos de trabalho.

21. A suspensão pode ser por 30 dias e depois prorrogar por mais 30 dias? Como deve ser feito?

O prazo máximo da suspensão do contrato de trabalho é de 60 dias, podendo ser fracionado em até 02 períodos de 30 dias.

Empregador e empregado poderão alterar a qualquer tempo os termos do acordo pactuado informado ao Ministério da Economia. Para tanto, o empregado deve ser informado em até 02 dias corridos contados da nova pactuação.

O empregador também deve informar os dados do acordo alterado ao Ministério da Economia no prazo de 10 dias contados da data de celebração do novo acordo.

22. A multa indenizatória pode ser paga por metade na demissão por motivo de força maior?

A dificuldade econômica da empresa não enseja direito a requerer a diminuição da multa indenizatória, nem das demais verbas rescisórias devidas ao empregado.

Caso a empresa venha a demitir em razão da redução da sua atividade por causa do coronavírus, ela deverá arcar com todos os pagamentos das verbas rescisórias: saldo de salário, aviso prévio, 13º salário, férias e indenização de 40% sobre os depósitos de FGTS.

Em caso de extinção da empresa por força maior gerada pela pandemia, há entendimentos, não unânimes, de que o art. 502, II da CLT, autorizaria o empregador a pagar somente metade da multa de 40% do FGTS ao trabalhador, a depender do caso concreto. No entanto, se uma empresa fechar depois da crise do coronavírus, diminuem ainda mais as chances de se enquadrar nesse dispositivo.

23. Como ficam a antecipação de férias e o banco de horas no caso de rescisão do contrato?

A MP 927 permitiu a adoção de medidas trabalhistas alternativas durante o estado de calamidade pública, entre elas o adiantamento de férias e o banco de horas com até 18 meses para compensação. No caso de antecipação de férias, e eventual rescisão do contrato de trabalho antes de ser adquirido o referido direito, poderão ser descontados os valores recebidos, a este título, das verbas rescisórias. Quanto ao banco de horas, a MP permite a constituição de regime especial de compensação de jornada por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até 18 meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública. Quanto ao aproveitamento do banco de horas negativo (horas não trabalhadas), a legislação não estabelece a forma dessa compensação e qualquer adoção dessa prática em verbas rescisórias não estará isenta de riscos. A título de sugestão, uma das medidas que se poderia adotar, com certo grau de segurança, seria a negociação com o sindicato, estabelecendo a possibilidade de desconto das horas negativas no caso de rescisão do contrato de trabalho, nos moldes do art. 477, § 5º da CLT, observando-se sempre à previsão legal de que eventuais descontos das verbas rescisórias não pode exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

24. Posso recontratar o empregado demitido com salário menor do contrato anterior?

As MPs 927 e 936, que tratam de medidas trabalhistas para enfrentamento do coronavírus-covid 19, não dispõem de previsão expressa a respeito da recontratação do empregado demitido no estado de calamidade, o que nos leva a interpretar à luz da CLT.

Nesse particular, a segurança jurídica recomenda observar o disposto nos arts. 452 e 453 da CLT. Forte corrente entende que somente a partir do sexto mês seria possível a recontratação, sem considerar os efeitos do contrato original.

A contrário sensu, na hipótese de recontratação em prazo inferior a 06 meses, para a mesma função e com a mesma carga horária, o que é possível, o entendimento que prevalece, e com maior segurança jurídica, é no sentido de que o salário não seja inferior ao do contrato anterior.

25. A adoção das medidas por acordo coletivo é mais seguro que acordos individuais?

O Supremo Tribunal Federal, considerando o caráter transitório e excepcional da situação de calamidade pública que estamos vivenciando, por 7 a 3 votos, no dia 16/04/2020, reconheceu a validade do Acordo Individual para a adoção das medidas trabalhistas alternativas previstas na Medida Provisória 936/2020 – redução da jornada de trabalho e do salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho, dispensando, assim, para os casos que a MP autoriza, a anuência dos sindicatos da categoria.

Não obstante, entendemos que o Acordo Coletivo de Trabalho, mesmo nos casos de dispensa da participação da entidade sindical laboral, seria o mais indicado, haja vista que a negociação com o sindicato representante da categoria conferirá ainda mais segurança jurídica ao que for negociado.

26. O sindicato dos trabalhadores pode cobrar taxa para firmar os acordos coletivos em decorrência da pandemia?

Cabe ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, conforme estabelece a Constituição Federal de 1988.

Nesse sentido, entendemos, ser contrário ao espírito da lei a cobrança pelo Sindicato de atividades que são próprias de sua natureza, podendo ser considerada conduta antissindical, sobretudo no momento de calamidade pública excepcional vivenciado.

27. Como obter o aval de sindicato que não está funcionando?

É obrigatória a participação nas negociações coletivas, nos termos do art. 8º, VI da CF/88. O art. 617 da CLT prevê que, se o Sindicato profissional não assumir a direção dos entendimentos entre os interessados no prazo de 08 dias, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que assuma a direção dos entendimentos. Esgotado o prazo para manifestação, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até o final. Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará assembleia geral dos interessados. A MP 936 estabeleceu que poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos no Título que trata das Convenções Coletivas de Trabalho, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho, e os prazos foram reduzidos pela metade. Além disso, conforme decisão do STF que reconheceu a validade de acordo individual para a redução da jornada e do salário e da suspensão do contrato nas hipóteses previstas pela MP 936, há a possibilidade de firmar o Acordo Individual nas hipóteses autorizadas, independentemente da anuência dos sindicatos da categoria.

28. É necessária a comunicação ao sindicato sobre os acordos individuais firmados entre empresa e empregados não sindicalizados?

Os Sindicatos Profissionais e Patronais representam a categoria, independentemente de filiação da empresa ou do empregado ao seu respectivo sindicato.

Desta forma, o acordo individual de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos da MP 936/2020, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração, conforme estabelece o art. 11, 4º, da MP 936.

29. Os acordos individuais precisam ser inseridos no Sistema Mediador?

As solicitações no Sistema Mediador são para os instrumentos coletivos de trabalho – Acordos Coletivos, Convenções Coletivas e seus respectivos termos aditivos, além de Mediações Coletivas de Trabalho.

30. Qual o procedimento após firmar os acordos de redução de jornada/trabalho ou de suspensão do contrato?

Foi publicada, no dia 24/04/2020, a Portaria N° 10.486/2020, do Ministério da Economia, que regulamenta a MP 936. Dentre os principais pontos, a Portaria especifica os procedimentos, quem pode receber o benefício, o cálculo, como será o pagamento e as responsabilidades dos empregadores. O Ministério da Economia também disponibilizou a página <https://servicos.mte.gov.br/bem/> onde o empregador segue o passo a passo. Mais detalhes podem ser acessados no Manual do Empregador em: http://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/03/Manual_usuario_empregador_web-versao_2014.pdf e

e no Manual de Leicaute do Arquivo em:

https://sd.maisemprego.mte.gov.br/sdweb/validador/Manual_EmpregadorWeb_EM.pdf

0800 48 1212     fiesc.com.br

FIESC

70
ANOS

INDÚSTRIA, ESTADO DA ARTE

Federação das Indústrias do
Estado de Santa Catarina
Rodovia Admar Gonzaga, 2765
Itacorubi - 88034-001 - Florianópolis, SC