

CARTILHA DA MP 936 - COM AS ALTERAÇÕES FEITAS PELO CONGRESSO NACIONAL

O Senado Federal aprovou no último dia 16 de junho o projeto de lei de conversão da Medida Provisória n. 936 que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Este programa prevê a possibilidade de redução proporcional de jornada e salários e a suspensão do contrato de trabalho, percebendo o empregado, durante o período, um benefício emergencial pago pelo Governo Federal. A Flávio Obino Fº Advogados Associados, destaca, a seguir, as alterações feitas pelo Congresso Nacional. O projeto foi encaminhado para sanção do Presidente da República.

1 – Em linhas gerais o que estabelecia a MP 936?

R – Na forma da MP 936 a redução proporcional de jornada de trabalho e salário em 25% poderia ser estabelecida pelo prazo de até 90 dias entre empregado e empregador. A redução de 50% e 70% e a suspensão do contrato de trabalho (máximo de 60 dias) somente poderia ser feita por contratação individual pelos empregados que percebam até 3 salários mínimos ou se enquadrem como hiperssuficientes. Nas demais situações as medidas dependiam de negociação coletiva.

2 – Estas regras básicas (redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho) foram alteradas no texto aprovado pelo Congresso Nacional?

R – As regras foram pontualmente alteradas, mas todas as contratações celebradas durante a vigência da Medida Provisória obedecerão às normas previstas na MP 936.

3 – Em relação a redução proporcional de jornada e salário o que foi alterado?

R - A redução proporcional de jornada de trabalho e salário em 25% continua sendo possível, pelo prazo de até 90 dias, mediante acordo individual escrito entre empregado e empregador. A redução de 50% e 70% somente poderá ser ajustada em acordo individual com empregados que percebam até dois salários mínimos nas empresas com receita bruta em 2019 superior a quatro milhões e oitocentos mil reais. Nas empresas com receita bruta inferior, a contratação individual segue inalterada, ou seja, pode ser ajustada individualmente com empregados que percebam até três salários mínimos. A contratação individual com os hiperssuficientes também foi mantida. O projeto aprovado cria uma nova forma de contratação individual para as demais faixas salariais. Ela poderá ser ajustada individualmente se do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o benefício emergencial pago pelo Governo, a ajuda compensatória mensal e o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho. Fica preservada a possibilidade de negociação coletiva atingindo todos os empregados em condições diversas das estabelecidas. Também foi esclarecido que o empregador poderá acordar a redução de jornada e salário de forma setorial, departamental ou parcial, não necessitando atingir a totalidade dos postos de trabalho.

4 – Em relação a suspensão do contrato as alterações são semelhantes?

R - A suspensão do contrato de trabalho somente poderá ser ajustada, em acordo individual, com empregados que percebam até dois salários mínimos nas empresas com receita bruta em 2019 superior a quatro milhões e oitocentos mil reais. Nas empresas com receita bruta inferior, a contratação individual segue inalterada, ou seja, pode ser ajustada individualmente com empregados que percebam até três salários mínimos. A contratação individual com os hiperssuficientes também foi mantida. O projeto aprovado cria uma nova forma de contratação individual para as demais faixas salariais. Ela poderá ser ajustada individualmente se do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o benefício emergencial pago pelo Governo e a ajuda compensatória mensal. Fica preservada a possibilidade de negociação coletiva atingindo todos os empregados em condições diversas das estabelecidas. Também foi esclarecido que o empregador poderá acordar a suspensão do contrato de trabalho de forma setorial, departamental ou parcial, não necessitando atingir a totalidade dos postos de trabalho.

5 – A garantia de emprego para os empregados que tiveram redução de jornada e salário e suspensão do contrato permanece a mesma?

R – Sim. A garantia de emprego foi mantida durante a redução ou suspensão do contrato e por período equivalente ao acordado após o restabelecimento das condições originais de contratação. Em caso de dispensa antes deste prazo é devido ao empregado indenização de 100% dos salários a que o empregado teria direito nos casos de suspensão e redução de 70%; de 75% dos salários no caso de redução de 50%; e de 50% dos salários no caso de redução de 25%. A novidade é que no caso de empregada gestante o período é contado a partir do término do período de garantia previsto na Constituição Federal.

6 – Foi adotada pelo Congresso regra específica em relação aos empregados aposentados?

R – Sim. Para os empregados aposentados, em qualquer hipótese de acordo individual, deverá ser assegurado ao empregado, além dos benefícios já estabelecidos para a generalidade dos empregados, ajuda compensatória mensal em valor, no mínimo, igual ao benefício que receberia do Governo caso não estivesse excluído do mesmo.

7 – A lei trata da forma a ser respeitada nos acordos individuais?

R – Sim. A lei, para dar segurança jurídica a empregados e empregadores adota regra expressa de que os atos necessários a pactuação dos acordos individuais escritos poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes.

8 – Como ficam os casos em que existam acordos individuais celebrados pelo empregador com seus empregados e convenções coletivas de trabalho atingindo toda a categoria.

R – Quando as condições do acordo individual foram mais favoráveis ao trabalhador estas prevalecerão sobre a negociação coletiva. Quando as coletivas forem mais benéficas elas prevalecerão, respeitada a aplicação das condições do acordo individual no período anterior a vigência das normas coletivas.

9 – O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho foi alterado?

R – O prazo máximo foi mantido, ou seja, ainda que sucessivos, o tempo não poderá ser superior a noventa dias. Pelo texto provado pelo Congresso, o Executivo poderá, por ato administrativo, prorrogar o prazo máximo de redução proporcional de jornada de trabalho e salários e de suspensão do contrato de trabalho, respeitado o limite temporal do estado de calamidade pública. Assim, a prorrogação do programa independe de nova tramitação legislativa.

10 – Durante o período de pandemia as assembleias sindicais poderão ser realizadas por meio eletrônico?

R – Sim. Poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais de deliberação coletiva. Assim, as convocações e a própria assembleia e votação poderão ser adotar os meios eletrônicos disponíveis.

11 – A regra geral prevista em lei é de que as cláusulas e condições estabelecidas em convenções e acordos coletivos de trabalho vigoram apenas no prazo de vigência estabelecido nos títulos normativos, não sendo incorporadas aos contratos de trabalho após este período foi alterada?

R -A Consolidação das Leis do Trabalho é expressa ao proibir a sobrevigência. O texto aprovado no Congresso Nacional, contudo, incorporou regra de que as cláusulas de convenções vencidas ou vincendas, salvo as que dispuserem sobre reajuste salarial e sua repercussão nas demais cláusulas de natureza econômica, permanecerão integrando os contratos individuais, no limite temporal do estado de calamidade, e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva.

12 – Tem sido bastante debatida a aplicação do art. 486 da CLT nos casos de rescisões de contrato de trabalho durante o estado de calamidade pública. A nova lei tratou deste assunto?

R – O art. 486 da CLT estabelece que no caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável. O texto aprovado pelo Congresso é expresso estabelecendo que a regra não se aplica a hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade para o enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus.

13 – A Lei 10.101/00 que trata da participação dos empregados nos lucros e resultados das empresas foi alterada?

R – Agora está expresso em lei que a empresa pode adotar simultaneamente os procedimentos de negociação através de comissão de empregados e por negociação coletiva. Também poderá estabelecer múltiplos programas de participação nos lucros e resultados, observada a periodicidade prevista em lei. Na fixação dos direitos substantivos e das regras adjetivas, inclusive no que se refere à fixação dos valores e à utilização exclusiva de metas individuais, a autonomia das partes contratantes será respeitada e prevalecerá em face do interesse de terceiros.

14 – Permanece vedada a possibilidade de participação nos resultados de empregados de pessoas físicas e de entidades sem fins lucrativos?

R – A nova lei permite programas de participação de empregados de pessoas físicas e de entidades sem fins lucrativos caso estejam baseados em índices de produtividade ou qualidade; ou programas de metas, resultados e prazos.

15 - Com relação a formação da comissão paritária de negociação participação nos lucros ou resultados ocorreu alguma alteração?

R – Na forma do novo parágrafo 10º do art. 2º uma vez composta a comissão paritária será dada ciência ao ente sindical da sua constituição com prazo máximo de dez dias corridos para que indique seu representante. Findo este prazo a comissão poderá iniciar e concluir as tratativas sem o representante sindical.

16 – A lei estabelece que os programas de metas, resultados e prazos devem ser pactuados previamente. A fiscalização da previdência, em muitas situações vinha considerando irregulares acordos celebrados durante o ano de vigência do programa, por entender que não haviam sido pactuados previamente. Isso também mudou?

R – A nova lei estabelece que são consideradas previamente estabelecidas as regras fixadas em instrumento assinado: a) anteriormente ao pagamento da antecipação, quando prevista; e b) com antecedência de, no mínimo, 90 dias da data do pagamento da parcela única ou da parcela final, caso haja pagamento e antecipação.

17 – A periodicidade do pagamento foi mantida?

R – Sim. Segue vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em mais de 2 (duas) vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil. A inobservância, contudo, pelo texto aprovado no Congresso Nacional, invalida exclusivamente os pagamentos feitos em desacordo com a norma, assim entendidos: a) os pagamentos excedentes ao segundo, feitos a um mesmo empregados, no mesmo ano civil; e b) os pagamentos efetuados a um mesmo empregado, em periodicidade inferior a um trimestre civil do pagamento anterior, mantida a validade dos demais pagamentos.

18 – Foi incluída uma regra de desoneração da folha de pagamento pelo Congresso Nacional?

R – A possibilidade de pagamento de contribuições com base no valor da receita bruta e não da folha de salários que estava prevista até dezembro de 2020 para 17 setores foi prorrogada até o final de 2021.

19 – O índice de correção dos débitos trabalhistas e dos créditos decorrentes de condenação judicial na Justiça do Trabalho foram alterados?

R – A regra que alterava o parágrafo 7º do art. 879 da CLT que trata da atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial foi excluída pelo Senado sob o argumento de inadequação. Assim, a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial permanece sendo feito com base na TR. De outra parte, o artigo que altera a correção dos débitos trabalhistas foi mantido, sendo eleita, no lugar da TRD, a atualização com base na remuneração adicional dos depósitos de poupança.

20 – O empregado com deficiência pode ser desligado durante o estado de calamidade?

R – Esta é outra novidade do projeto de lei de conversão. Durante o estado de calamidade pública é vedada a dispensa sem justa causa do empregado com deficiência.

Elaborado p/ Flávio Obino Fº Advogados Associados
Consultoria Trabalhista da Fecomércio-RS
19/06/2020