

Na data de ontem, 01 de abril de 2020, foi novamente editada uma Medida Provisória por parte do Governo Federal. Nesta nova norma foram estipuladas outras medidas para o enfrentamento da crise econômica gerada pelo coronavírus.

A MP tornou possível a adoção de mais duas providências:

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

Pois, bem. Neste momento, faz-se imperiosa uma análise crítica e informativa sobre os pontos que guardam eficácia e eficiência para os negócios privados, que têm enfrentado um verdadeiro drama para manterem-se funcionando.

#### **DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIOS.**

Conforme segue disposto na medida provisória em análise, falaremos primeiro da possibilidade de redução proporcional de salário e jornada de trabalho, mediante o pagamento da parcela suprimida do salário pelas verbas decorrentes do seguro-desemprego.

A MP possibilita que o empregador, via de regra, através de acordo individual escrito, reduza proporcionalmente a jornada de trabalho e o salário de seus empregados nos seguintes percentuais:

- a) Redução de 25% da jornada e salários, que poderá ser ajustado com todos os empregados da empresa;
- b) Redução de 50% que poderá ser ajustado com os empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00;
- c) Redução de 70% que poderá ser ajustado com os empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00;

É importante ressaltar, que para os empregados que ganham mais do que R\$ 3.135,00, que somente será possível esse ajuste mediante acordo ou convenção coletiva, com exceção dos portadores de diploma de nível superior e os que recebem duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS.

A proposta de redução de jornada e salário deverá ser encaminhada ao empregado com uma antecedência mínima de dois dias corridos, para

que este possa fazer uma análise de seus termos, e, se for o caso, aceitar o ajuste, assim como deverá, no prazo de 10 (dez) dias, ser encaminhado ao Ministério da Economia.

É de bom alvitre registrar, que pendem algumas regulamentações a serem feitas, notadamente em relação ao modo como se fará a comunicação referida no parágrafo anterior, assim como a forma como serão pagas as quantias por parte do Governo Federal.

Como contrapartida à redução salarial, o empregado receberá o percentual reduzido sobre o montante a que teria direito na percepção do seguro desemprego.

Explico.

No caso da redução de 25%, por exemplo, o empregado receberá como complementação o percentual de 25% do valor que receberia a título de seguro desemprego, pelo período que durar o ajuste.

Estará findado o ajuste quando:

- a) Cessar o estado de calamidade pública;
- b) Da data estabelecida no acordo individual; ou
- c) Da data de comunicação do empregador informando ao empregado a antecipação do termo final.

Ressalte-se, ainda, que durante e após o período da redução destacada acima, o empregado gozará de estabilidade provisória no emprego, que terá início durante toda a vigência do acordo individual e se estenderá por período igual ao que o acordo durar, após sua vigência.

Por exemplo, se for firmado acordo individual para redução salarial e de jornada por 90 dias, que é o prazo máximo, o empregado ficará estável pelos 90 dias que durar o acerto e mais 90 dias após o seu término, se não for encerrado antecipadamente.

Enfim, além da estabilidade durante o acordo individual, a estabilidade posterior sempre terá prazo igual ao período que durar o referido acordo.

Essas são algumas particularidades referentes à possibilidade de redução proporcional do salário e da jornada de trabalho dos empregados.

#### **DA POSSIBILIDADE DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.**

A suspensão do contrato de trabalho poderá ser feita, via de regra, por acordo individual, e se dará pelo período máximo de 60 (sessenta) dias, onde os salários deixarão de ser pagos pelo empregador, mantendo-se, contudo, os benefícios concedidos aos empregados.

É importante ressaltar, que para os empregados que ganham mais do que R\$ 3.135,00, somente será possível esse ajuste mediante acordo ou convenção coletiva, com exceção dos portadores de diploma de nível superior e os que recebem duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS.

É requisito para a adoção desse benefício que o empregado suspenda toda e qualquer prestação laboral ao seu empregador, sendo que, em caso de labor exercido pelo empregado sob qualquer modalidade em favor do empregador, sujeitará a anulação da suspensão e aplicação de penalidades.

Do mesmo modo da modalidade anterior, o empregado terá estabilidade durante a suspensão e, após o retorno às atividades, por período igual ao da suspensão.

Na modalidade de suspensão do contrato de trabalho, deverão ser observados alguns limites de contribuição do governo federal:

- a) Nas empresas com receita bruta anual de até 4,8 milhões, a contribuição do Governo Federal será de 100% do valor do seguro desemprego;
- b) Nas empresas com receita bruta anual acima de 4,8 milhões, o Governo Federal irá contribuir com 70% do valor devido a título de seguro desemprego, estando o empregador obrigado a quitar o valor de 30% do salário do seu empregado.

É importante atentar para a questão relativa ao faturamento anual bruto, e para isso reproduzimos a tabela disponibilizada pelo Ministério da Economia:

Receita bruta anual da empresa	Ajuda compensatória mensal paga pelo empregador	Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda	Acordo Individual	Acordo coletivo
Até R\$ 4.8 milhões	Não obrigatória	100% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12)*	Todos os empregados
Mais de R\$ 4.8 milhões	Obrigatório 30% do salário do empregado	70% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12)*	Todos os empregados



Estará findado o ajuste quando:

- a) Cessar o estado de calamidade pública;
- b) Da data estabelecida no acordo individual; ou
- c) Da data de comunicação do empregador informando ao empregado a antecipação do termo final.

É importante ressaltar que, em todos os casos, deverá a empresa informar dos acordos individuais firmados ao Ministério da Economia e ao Sindicato Laboral, no prazo de 10 dias corridos.

Os pagamentos por parte do Governo Federal serão realizados num prazo de 30 dias, contados da celebração do acordo individual ou coletivo, desde que o empregador tenha informado ao Ministério da Economia dentro do prazo de 10 dias acima referido.

Se o empregador não prestar as informações, será ele o responsável pelo pagamento dos valores que seriam devidos pelo Governo Federal.

Por derradeiro, é imperioso informar que os aprendizes também foram incluídos nas regras da Medida Provisória, podendo, portanto, se submeter à suspensão do contrato de trabalho ou a redução da sua jornada e salário.

Destarte, são estes os argumentos que se tem a expor sobre o tema da MP n.º 936/2020, pelo que, desde já, nos colocamos a disposição para esclarecimentos.

Maceió, 2 de abril de 2020.

**PAULO JOSÉ DE CARVALHO L. FILHO**  
**ASSESSOR JURÍDICO**