COVAC
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

Informativo Trabalhista

20/04/2020

Supremo Tribunal Federal mantém a possibilidade de redução de salários por acordo individual em decorrência da pandemia

O Supremo Tribunal Federal, com placar favorável de 7 x 3, formou maioria e decidiu não referendar a liminar anteriormente deferida pelo Ministro Ricardo Lewandowski, permanecendo, assim, a íntegra da Medida Provisória 936, de 2020.

A Medida Provisória 936, de 2020, estabelece a necessidade de somente encaminhar ao sindicato o acordo individual com a observância do cumprimento dos critérios previstos na referida MP. A decisão liminar do Ministro Lewandowski, por outro lado, estabelecia a necessidade de acordo com os sindicatos e, somente diante da inércia do mesmo, prevaleceria o acordo individual.

De acordo com artigos 3º e 12 da Medida Provisória 936, serão implementadas, por meio de acordo individual, a suspensão de contrato de trabalho e redução de jornada de trabalho dos empregados nas seguintes condições:

> I - com salário igual ou inferior a R$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais);
>
> II - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou
>
> III - enquadrados com redução de jornada de trabalho e de salários, no percentual de 25% (vinte e cinco por cento)
>
> Para os empregados não enquadrados nos itens I, II e III acima, <u>somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo.</u>

Em razão da realidade de cada Estado ou Município quanto às Convenções Coletivas existentes e acordos firmados, importante destacar a necessidade de se analisar o caso concreto em função dos instrumentos normativos vigentes.

Com efeito, as Entidades que firmarem acordo individual com os empregados, nos termos previstos na Medida Provisória 936, de 2020, devem cumprir os seguintes procedimentos.

1) Condições para o acordo de redução proporcional de redução de salário e jornada durante o estado de calamidade.

a) Prazo máximo de 90 dias;

b) Preservação do valor do salário-hora de trabalho;

c) Pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos;

d) Redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:

i) 25 % (vinte e cinco) por cento;

ii) 50% (cinquenta) por cento; ou

iii) 70% (setenta) por cento.

e) Acordos individuais escritos poderão ser realizados com os empregados que percebam salário igual ou inferio**r a R$ 3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais)**, bem como aos empregados portadores de nível superior que percebam salário mensal igual ou superior a **R$ 12.202,12 (doze mil, duzentos e dois reais e doze centavos)**.

f) Prazo para informar ao Ministério da Economia o acordo de redução de jornada e trabalho e de salários proporcionalmente e de suspensão de contrato de trabalho:

i) Em qualquer desses casos o empregador deve, obrigatoriamente, informar ao Ministério da Economia quanto à adoção de uma das hipóteses previstas, pois só assim o empregado passa a fazer jus ao benefício, que será concedido **em até 10 dias, contados da celebração do acordo.**

2) Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Dispõe dos seguintes benefícios:

I - do pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;

II - da redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e

III - da suspensão temporária do contrato de trabalho.

3) Prazo para encaminhamento do acordo aos sindicatos laborais.

Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos da Medida Provisória 936, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, **no prazo de até dez dias corridos,** contado da data de sua celebração.

4) Quando cessa a redução de jornada de trabalhos e de salários?

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos **no prazo de dois dias corridos**, contados:

I - da cessação do estado de calamidade pública;

II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou

III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

5) Condições da suspensão temporária do contrato de trabalho.

O empregador pode optar pela suspensão temporária do contrato de trabalho, desde que:

a) tenha acordo individual por escrito, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, **no mínimo, dois dias corridos;**

b) prazo máximo de 60 (sessenta) dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos **de 30 (trinta) dias**.

6) Que direito terá o empregado durante o período de suspensão temporária do contrato?

Fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados.

7) Ocorrendo a suspensão de contrato, quando ele será restabelecido?

a) No prazo de **dois dias** corridos, contados:

I - da cessação do estado de calamidade pública;

II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou

III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

8) Vedação de trabalho na suspensão temporária do contrato.

Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e

III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

9) Empresas receita bruta inferior ou superior a R$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

a) A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou menor que R$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados **sem** o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30 por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.

b) A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.

Caso o empregador (empresa) opte por essa medida, terá de notificar o empregado com até 2 dias corridos de antecedência. Além disso, devem ser mantidos os benefícios concedidos aos empregados.

Ponto de relevante a ser observado é que o texto se refere à empresa, ou seja, pessoa jurídica que tem o lucro como finalidade, pois esse é o conceito de empresa definido pelo Código Civil Brasileiro. Com efeito, ao menos a rigor, essa limitação imposta pela Medida Provisória não se aplica às instituições sem fins lucrativos de um modo geral, bem como às organizações religiosas.

10) Acúmulo do benefício com o pagamento de ajuda compensatória.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da

redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho.

Nesse caso, a ajuda compensatória:

I - deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;

II - terá natureza indenizatória;

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 - na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória não integrará o salário devido pelo empregador;

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.

11) Recolhimento previdenciário no contrato suspenso.

O empregado, durante a suspensão do contrato de trabalho, fica autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

12) Garantia de emprego.

O emprego fica garantido provisoriamente para o empregado que receber o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, seja em decorrência da redução da jornada e de salário, seja no caso da suspensão temporária do contrato.

A garantia provisória será dentro do período que durar o acordo firmado e perdurará após o reestabelecimento da jornada de trabalho ou do encerramento da suspensão do contrato por período igual ao acordado.

Ou seja, se o acordo firmado estipular a redução de jornada por 30 dias, o empregado tem garantia de emprego pelos 30 dias firmados e mais 30 dias após a retomada da jornada natural de trabalho.

13) Dispensa do empregado durante a redução da jornada e salário ou de suspensão de contrato de trabalho.

Ocorrendo a dispensa sem justa do empregado durante o período de garantia provisória no emprego, o empregador deverá pagar, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, uma indenização no valor de:

- 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

- 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou

- 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.