

Direitos trabalhistas durante a pandemia causada pela Covid-19

Sob a luz das Medidas Provisórias nº 927/2020 e nº 936/2020

Texto e pesquisa: Luís Alves de Freitas Lima

Organização: SINAIT e Comissão Técnica - Covid-19/SINAIT

Abril de 2020

SINAIT

Sindicato Nacional dos
Auditores Fiscais do Trabalho

APRESENTAÇÃO

O Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho – SINAIT e a Comissão Técnica – Covid-19/SINAIT trazem, em forma de perguntas e respostas, esclarecimentos de ordem trabalhista em razão da edição das Medidas Provisórias nº 927/2020 e nº 936/2020. As MPs trouxeram novas regras para o mercado de trabalho que está sendo fortemente atingido na situação de excepcionalidade da pandemia do coronavírus.

Diariamente o governo federal e os governos estaduais e municipais reveem suas estratégias de enfrentamento à Covid-19. As medidas de isolamento social são fundamentais para conter o avanço e a velocidade de contaminação. Entretanto, há consequências e cabe ao Estado tomar as providências para garantir o bem-estar da população.

A Auditoria-Fiscal do Trabalho se inclui no rol de atividades essenciais no contexto de combate ao coronavírus. Como guardiã dos direitos trabalhistas e das normas de segurança e saúde no trabalho, tem a missão de interpretar as novas regras, colocá-las em prática e manter a sociedade informada.

Como contribuição ao entendimento de Auditores-Fiscais do Trabalho, trabalhadores e empregadores sobre as alterações legislativas, o SINAIT e a Comissão Técnica oferecem, como organizadores da publicação, esclarecimentos sobre pontos específicos e que estão gerando dúvidas e questionamentos em todo o País. Em forma de perguntas e respostas, o material estará em constante atualização, agregando novas questões e incorporando o que, eventualmente, vier a ser produzido no campo legislativo.

Neste primeiro trabalho, o SINAIT convidou o Auditor-Fiscal do Trabalho Luís Alves de Freitas Lima para discorrer sobre as dúvidas geradas pelos textos das MPs nº 927/2020 e nº 936/2020.

Contribuições ao debate podem ser encaminhadas para o e-mail covid19@sinait.org.br ou pelo WhatsApp 61 99308-7005.

Diretoria Executiva Nacional do SINAIT
Comissão Técnica – Covid-19/SINAIT

Medida Provisória – MP nº 927/2020

PERGUNTAS E RESPOSTAS

TELETRABALHO

1. Empregado que teve seu regime de trabalho alterado para teletrabalho, ou trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância, deixa de receber o vale-transporte e o vale-refeição ou alimentação?

Resposta: nessa situação, o vale-transporte poderá ser suspenso pela empresa, somente nas hipóteses em que não haja deslocamento dos empregados para realização de trabalho presencial.

Quanto ao vale-refeição ou alimentação, em princípio, é vedada a supressão unilateral de alimentação pelo empregador. A MP 927/2020 não trouxe qualquer previsão acerca desse benefício, recomenda-se, pois que eventual supressão seja implementada somente mediante negociação coletiva.

FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

2. Quais as principais alterações promovidas pela MP 927/2020 sobre as férias individuais:

Resposta: São as seguintes as alterações:

- O empregador poderá informar ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico;
- Não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos;
- Poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido;
- Poderá ser negociada a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito;
- Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas;
- O empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida segunda parcela do 13º salário (20/12/2020);

- O pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

3. Quais as principais alterações promovidas pela MP 927/2020 sobre as férias coletivas:

Resposta: São as seguintes as alterações:

- O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 48 horas;
- Não há mais o limite máximo de períodos anuais e nem o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT;
- Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

4. Na situação de concessão de férias antecipadas, com a opção de pagar 1/3 junto com a segunda parcela do 13º salário, em que mês vai se dá a incidência dos encargos de INSS e FGTS, no período de gozo ou de pagamento?

Resposta: No período do gozo.

Fundamento: artigo 52, da IN nº 971/2009, da Receita Federal:

Art. 52. Salvo disposição de lei em contrário, considera-se ocorrido o fato gerador da obrigação previdenciária principal e existentes seus efeitos:

I - em relação ao segurado:

a) empregado e trabalhador avulso, quando for paga, devida ou creditada a remuneração, o que ocorrer primeiro, quando do pagamento ou crédito da última parcela do décimo terceiro salário, observado o disposto nos arts. 96 e 97, e no mês a que se referirem as férias, mesmo quando recebidas antecipadamente na forma da legislação trabalhista.

5. Com a edição da MP 927/2020, tem que ser respeitado o limite de três períodos para fracionamento das férias individuais e a determinação da CLT de que um dos períodos tem que ser 14 dias?

Resposta: Em relação aos períodos de férias a serem gozados, ou seja, a

quantidade de dias, a MP estabeleceu o mínimo de 5 dias para todos os períodos, não sendo mais obrigado, portanto, a conceder 14 dias em um dos períodos.

No que se refere ao fracionamento em no máximo três períodos, é possível que essa regra seja afastada, isto é, poderá haver fracionamento superior a três períodos desde que seja feito acordo com o empregado, nos termos do artigo 2º da MP.

Será mais seguro, porém, o empregador adotar o critério geral da CLT e conceder/antecipar, no máximo, três períodos, evitando, com isso, debates acerca da legalidade de sua decisão.

6. Caso o empregador antecipe férias de períodos aquisitivos futuros e venha a dispensar o empregado antes do alcance do respectivo período aquisitivo, poderá compensar, das verbas rescisórias, os valores pagos a título das férias antecipadas?

Resposta: Esse assunto gera muita controvérsia, uma vez que a antecipação das férias de períodos aquisitivos futuros depende de ajuste do empregado e empregador, haveria, pois, a vedação ao enriquecimento ilícito do empregado, principalmente porque as férias foram concedidas numa situação excepcional de paralisação da atividade econômica.

Considera-se, pois, justificada a tese pela compensação do valor das férias cujo período aquisitivo não foi vencido pelo trabalhador, com suas verbas rescisórias. Nessa situação, deve-se limitar ao valor equivalente a um mês de remuneração do empregado (art. 477, § 5º, da CLT).

Por outro lado, há quem defenda a tese de que o ato de concessão das férias deu-se por vontade do empregador, ainda que haja a anuência do empregado, razão pela qual o empregado não seria responsável pelo prejuízo do patrão.

7. A MP 927/2020 não dispõe sobre o prazo para pagamento das férias coletivas, então vale o prazo previsto na CLT que é dois dias antes das férias?

Resposta: Não. A melhor interpretação é que a própria CLT não possui regra específica para o prazo de pagamento das férias coletivas. Por isso, o prazo para pagamento das férias coletivas deve ser o mesmo para pagamento das férias individuais previsto na MP 927/2020.

8. O empregado pode “vender” alguns dias das férias?

Resposta: Isso dependerá da concordância do empregador.

É o que prevê a MP 927/2020, art. 8º, parágrafo único: O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o caput.

⋮ BANCO DE HORAS

9. Em caso de demissão é possível o desconto de horas negativas do empregado decorrentes do banco de horas?

Resposta: O próprio conceito de banco de horas já demonstra que é um sistema de crédito e débito de horas.

Em caso de banco negativo (desfavor do empregado) o normal é que o trabalhador compense essas horas negativas prorrogando a jornada por até duas horas diárias. Referida compensação poderá ser efetuada no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

É bom sempre verificar e cumprir o que determina a Convenção coletiva ou acordo coletivo com o sindicato dos empregados, caso tenham alguma previsão a esse respeito.

Caso o empregado seja demitido antes de fazer a compensação dessas horas e, ainda, caso não exista nenhuma previsão em convenção e nem acordo coletivo, poderá sim ser descontado o saldo do banco negativo da rescisão. A base legal é o artigo 14 da MP 927/2020.

Por fim, observar que a CLT estabelece um limite de desconto na rescisão: um salário do trabalhador (artigo 477, § 5º). O que extrapolar esse limite não poderá ser descontado.

10. Posso ter que compensar todos esses dias em que a empresa esteve fechada e fiquei sem trabalhar?

Resposta: Sim. É possível que a empresa institua um banco de horas especial, desde que haja acordo coletivo ou acordo individual formal para o seu estabelecimento, e a compensação poderá ser feita no prazo de até 18 meses a partir do encerramento do estado de calamidade pública. O trabalhador poderá, por exemplo, prorrogar a sua jornada em até 2 horas, desde que não ultrapasse 10 horas diárias.

SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

11. Quais as principais alterações promovidas pela MP 927/2020 sobre as normas de segurança e saúde no trabalho?

Resposta: São as seguintes as alterações:

- Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais;
- Os referidos exames poderão ser realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública;
- Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização;
- O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias;
- Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho;
- Os treinamentos serão realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública;
- Os treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança;
- As CIPA poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

FGTS

12. Quais as principais alterações promovidas pela MP 927/2020 sobre o FGTS?

Resposta: São as seguintes as alterações:

- Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente;

Direitos trabalhistas durante a pandemia causada pela Covid-19

- O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos;
- O pagamento das obrigações referentes às referidas competências será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020;
- Apesar de poder parcelar, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212/91;
- Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, o empregador ficará obrigado ao recolhimento das competências não recolhidas, sem incidência da multa e dos encargos devidos e ao depósito da multa do FGTS. Esses recolhimentos deverão ocorrer no prazo previsto para recolhimento da multa do FGTS;
- Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória;
- Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Medida Provisória serão prorrogados por noventa dias;
- Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

PROFISSIONAIS DE SAÚDE

13. Quais as principais alterações para os estabelecimentos de saúde?

Resposta: São as seguintes as alterações:

- Fica permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso:

I - prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no art. 61 da CLT e

II - adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no art. 67 da CLT.

- As horas suplementares computadas em decorrência da adoção dessas medidas poderão ser compensadas, no prazo de dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

14. Os profissionais de saúde podem ter suas férias suspensas?

Resposta: Sim.

Diferente dos demais trabalhadores que poderão ter férias antecipadas, os profissionais da saúde poderão ter férias e licenças suspensas.

Essa medida decorre da grande importância da presença destes profissionais nos estabelecimentos hospitalares, como forma de viabilizar um atendimento adequado a toda população atingida.

RESCISÃO DE CONTRATO

15. As verbas rescisórias podem ser parceladas?

Resposta: não há previsão na CLT e nem na MP 927/2020, mas pode ser feita negociação coletiva para que se efetive esse parcelamento.

Apesar de prevista a possibilidade de acordo individual entre patrão e empregado (art. 2º da MP 927/2020), não é aconselhável, pois não se pode aceitar a inversão do ordenamento jurídico para que as negociações entre trabalhador e empregador estejam acima de normas coletivas e da própria lei, pois nas relações de emprego predomina a total falta de equilíbrio, que fica ainda mais fragilizado em épocas de crise como essa que estamos vivendo.

16. A definição de força maior pela MP 927/2020 já autoriza o empregador a demitir os empregados pagando metade da indenização?

Resposta: Não. A cessação do contrato de trabalho por motivo de força maior, a ponto de justificar a aplicação do art. 502 da CLT, somente é possível caso a força maior (no caso, a pandemia) provoque, necessariamente, a extinção/fechamento definitivo da empresa ou do estabelecimento no qual trabalhava o empregado dispensado.

Nos termos do artigo 502, da CLT, em caso de extinção da empresa ou de um de seus estabelecimentos decorrentes de força maior será assegurado ao empregado indenização pela metade.

A indenização se refere à multa do FGTS que será de 20%, conforme artigo 18, § 2º, da Lei n. 8.036/90, que exige o reconhecimento pela Justiça do Trabalho para seja válida essa redução.

Para alguns doutrinadores, as demais verbas rescisórias devem ser pagas de forma integral, com exceção do aviso prévio, que não seria devido, pois a força maior pressupõe imprevisibilidade.

17. Fui demitido antes do isolamento e não recebi as verbas rescisórias, o que posso fazer?

Resposta: Para buscar o pagamento das verbas rescisórias, o trabalhador deve ingressar com uma ação na Justiça do Trabalho e, para isso, terá que contratar um advogado.

O trabalhador tem até dois anos, a partir da data da rescisão de contrato, para ingressar com ação na Justiça do Trabalho.

18. A empresa está fechada, significa que não vou receber as verbas rescisórias?

Resposta: O fato de a empresa estar fechada no momento não seria, em princípio, um impedimento para o pagamento das verbas trabalhistas, que devem ser feitas até 10 dias a partir do término do contrato. A empresa pode fazer uma transferência para a sua conta bancária, por exemplo.

FACTUM PRINCIPIS (ART. 486, CLT)

19. Nessa situação de pandemia, pode o empregador utilizar o artigo 486, da CLT (factum principis) em caso de demissão dos empregados, ou seja, deixar as indenizações a cargo do Poder Público?

Resposta: A resposta que predomina entre os juristas é NÃO.

Vejamos o que dispõe o artigo 486, da CLT:

“No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.”

Para que se possa utilizar esse dispositivo da CLT são necessários alguns requisitos:

a) que seja um ato discricionário por parte do Poder Público.

Nesse caso de pandemia, o ato decorreu de uma ordem internacional irresistível (da OMS, da comunidade científica e das autoridades sanitárias), integrando o Brasil esse esforço conjunto para superar a crise sanitária.

b) Tem que provar a impossibilidade de continuação da atividade da empresa

c) O dano tem que ser específico para as empresas, o que não ocorre nessa situação, pois o dano é partilhado por toda a sociedade.

d) a empresa teve à sua disposição alternativas compensatórias oferecidas pelo Poder Público (exemplo: parte do salário dos empregados paga com recursos do FAT) e não utilizou por mera liberalidade.

Por fim, caso a empresa consiga judicialmente a aplicação desse dispositivo, predomina o entendimento de que a o Poder Público pagaria somente a multa do FGTS, ficando as demais verbas rescisórias a cargo do empregador.

⋮ LICENÇA REMUNERADA

20. É possível conceder licença remunerada aos empregados por mais de trinta dias, aplicando-se, nesse caso, o artigo 133, inciso II, da CLT, ou seja, o empregado perde as férias?

Resposta: Não é aconselhável escolher esse tipo de licença.

Primeiro porque não está elencada como uma das opções do artigo 3º da MP 927/2020.

Segundo porque se o objetivo for economizar recursos, de nada vai adiantar, pois consoante pacífica jurisprudência do TST a empresa terá que pagar o 1/3 sobre a remuneração.

Por fim, essa licença requer a concordância do empregado e, geralmente, é utilizada por pedido do empregado e não por determinação do empregador.

⋮ PRORROGAÇÃO DE CONVENÇÃO COLETIVA

21. O art. 30 da MP 927/2020 dispõe que normas coletivas podem ser prorrogadas a critério exclusivo do empregador. O que isso significa?

Resposta: O artigo 614, § 3º, da CLT, dispõe que não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. Isso quer dizer que as normas coletivas

terminam sua validade no tempo que foi convencionado pelas partes e que suas cláusulas não serão mais válidas.

Então temos a seguinte regra geral após a reforma trabalhista: fim da ultratividade das normas coletivas, ou seja, não pode o empregador, unilateralmente, reconhecer a ultratividade temporal da norma coletiva já vencida ou prestes a vencer, vez que essa ultratividade foi declarada inconstitucional por decisão do STF, na ADPF 323.

Nesse momento, é recomendável que os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos dentro do período estabelecido no artigo 30, sejam prorrogados a partir da vontade das partes envolvidas na celebração da norma original.

Ressalte-se que a MP 936/2020 (art. 17) permitiu que as entidades sindicais utilizem meios eletrônicos para realizar as assembleias e, ainda, reduziu os prazos pela metade. Isso facilita a negociação entre patrões e empregados.

Há autores que defendem ser possível essa prorrogação das normas coletivas, desde que as cláusulas sejam benéficas para os trabalhadores, mantendo, por exemplo, planos de saúde, auxílio alimentação, dentre outros direitos. Além disso, as cláusulas não irão aderir aos contratos de trabalho.

Medida Provisória – MP nº 936/2020

PERGUNTAS E RESPOSTAS

1. A MP 936/2020 permite redução proporcional da jornada de trabalho e de salário do empregado por meio acordo individual?

Resposta: Vai depender do salário do trabalhador.

Alertamos que acordo individual para reduzir qualquer percentual do salário do trabalhador fere o artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal.

Em pese ser inconstitucional acordo individual nessa situação, a MP estabelece as seguintes regras:

a) se a redução de salário for de 25% pode ser celebrado acordo individual para todos os empregados, independentemente do valor do salário;

b) se a redução de salário for de 50% ou de 70%, temos:

Tipo de acordo	Faixa salarial
Individual	até três salários mínimos (R\$3.135) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12)
Coletivo (celebrado com o sindicato da categoria profissional)	entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12

Base legal: artigo 12, da MP 936/2020.

2. Qual o tempo máximo permitido para essa redução salarial?

Resposta: Prazo máximo de 90 dias, durante o estado de calamidade pública.

Base legal: artigo 7º, da MP 936/2020.

3. A redução salarial tem que ser feita obrigatoriamente com todos os empregados da empresa?

Resposta: Não. Tendo em vista essa permissão para acordos individuais, o empregador poderá fazer acordos somente com alguns empregados.

4. A suspensão do contrato pode ser por acordo individual e o empregador não terá que pagar nada ao trabalhador?

Resposta: vai depender da receita bruta da empresa no ano de 2019.

Direitos trabalhistas durante a pandemia causada pela Covid-19

Novamente alertamos que acordo individual para suspender contrato de trabalho fere a Constituição Federal.

Em pese ser inconstitucional, a MP estabelece as seguintes regras:

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\$3.135) 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\$3.135) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12)	Todos os empregados

Base legal: artigo 8º, parágrafo 5º, da MP 936/2020.

5. Qual o tempo máximo permitido para a suspensão do contrato de trabalho?

Resposta: prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

Base legal: artigo 8º, da MP 936/2020

6. Há obrigatoriedade da realização de cursos, em caso de suspensão dos Contratos de trabalho?

Resposta: Não. Os cursos de qualificação só serão obrigatórios se a empresa negociar com o sindicato laboral a suspensão do contrato de trabalho nos moldes do artigo 476-A, da CLT, que prevê outra modalidade de suspensão do contrato.

7. Tendo celebrado acordo para suspensão de suas atividades, pode a empresa antecipar a volta ao trabalho ou terá que esperar o fim do acordo de suspensão?

Resposta: pode sim antecipar o retorno da suspensão, ou seja, o empregador deve comunicar ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado, no prazo de dois dias corridos.

Base legal: artigo 8º, § 3º, da MP 936/2020.

8. O empregado pode ser demitido com justa causa pelo fato de se negar a assinar o acordo de redução salarial ou de suspensão contratual?

Resposta: Não. Por se tratar de acordo, o empregado é livre para aceitar ou não a proposta do empregador. Caso tenha havido negociação coletiva, aí o empregado terá que se submeter ao que foi acordado com o sindicato laboral.

9. O trabalhador que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá receber Seguro-Desemprego caso seja demitido sem justa causa?

Resposta: Sim. Desde que cumpridos os requisitos previstos na lei do Seguro-Desemprego.

Base legal: artigo 5º, parágrafo 5º da MP 936/2020

10. O repasse do governo será suficiente para repor todo o salário que o trabalhador ganha na empresa?

Resposta: Não necessariamente.

O repasse do governo tem como base de cálculo o valor do Seguro-Desemprego, conforme tabela abaixo e não o salário do trabalhador.

Segue a fórmula de cálculo do Seguro-Desemprego:

Média Salarial	Forma de Cálculo
Até R\$ 1.599,61	Multiplica-se salário médio por 0.8 = (80%), garantindo-se o salário mínimo
De R\$ 1.599,62 até R\$ 2.666,29	A média salarial que exceder a R\$ 1.599,61 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.279,69.
Acima de R\$ 2.666,29	O valor da parcela será de R\$ 1.813,03, invariavelmente.

Exemplo 1: quem tem salário de R\$ 1.045,00, faz jus a um seguro de R\$ 1.045,00. Se um empregado com esta renda sofrer um corte de 50% do salário, receberá:
a) do empregador: R\$ 522,50
b) do governo: R\$ 522,50, receberá no total **R\$ 1.045,00**.

Exemplo 2: quem tem salário de R\$ 2.000,00, faz jus a um seguro de R\$ 1.479,88. Se um empregado com esta renda sofrer um corte de 50% do salário, receberá:
a) do empregador: R\$ 1.000,00
b) do governo: R\$ 739,94, receberá no total **R\$ 1.739,94**.

Exemplo 3: quem tem salário de R\$ 3.000,00, faz jus a um seguro de R\$ 1.813,03. Se um empregado com esta renda sofrer um corte de 70% do salário, receberá:

a) do empregador: R\$ 900,00
b) do governo: R\$ 1.269,12, receberá no total **R\$ 2.169,12.**

Base legal: artigo 6º, da MP 936/2020

11. A nova regra vale para empregados domésticos?

Resposta: Sim. A MP abrange todos os empregados com carteira assinada, inclusive os domésticos.

Base legal: artigo 32 da MP 927/2020 combinada com a MP 936/2020, que trata de medidas trabalhistas complementares.

12. A MP vale para trabalhadores intermitentes?

Resposta: O empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado e que esteja inativo fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses.

Esse benefício poderá ser acumulado com o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, desde que o intermitente tenha, cumulativamente, outro contrato formal (não intermitente) e que tenha sofrido redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho.

Base legal: artigo 2º, da Lei n. 13.982/2020 e artigo 6º, parágrafo 3º, da MP 936/2020.

13. O valor pago pelas empresas durante a redução de salário ou durante a suspensão do contrato terá natureza salarial?

Resposta: depende da situação:

a) Se ocorrer redução de salário com redução de jornada:

Verba	Natureza salarial
A parte de salário que o empregador pagar após redução	Sim
O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago pelo governo	Não
A ajuda compensatória paga pelo empregador	Não

b) Se ocorrer a suspensão do contrato de trabalho:

Qualquer parcela que o empregador pagar será considerada ajuda compensatória e, portanto, não integrará a base de cálculo do (a):

Direitos trabalhistas durante a pandemia causada pela Covid-19

- IRRF ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;
- Contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- FGTS.

Base legal: artigo 9º, da MP 936/2020

14. O que é essa ajuda compensatória? O empregador é obrigado a pagar essa ajuda?

Resposta: A ajuda compensatória mensal é um valor pago por liberalidade do empregador com o intuito de diminuir o prejuízo financeiro do trabalhador no caso de redução salarial e:

- a) deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;
- b) terá natureza indenizatória;

Quanto à obrigação de pagar essa ajuda, temos que dividir as situações:

- a) se houver redução de salário com redução de jornada: essa ajuda é facultativa;
- b) se houver suspensão do contrato de trabalho, teremos:

Receita bruta anual da empresa	Ajuda compensatória mensal paga pelo empregador	Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda
Até R\$ 4.8 milhões	Não obrigatória	100% do Seguro-Desemprego
Mais de R\$ 4.8 milhões	Obrigatório 30% do salário do empregado	70% do Seguro-Desemprego

Base legal: artigo 8º, parágrafo 5º, da MP 936/2020

15. Como fica a contribuição previdenciária nesse período?

Resposta: novamente temos que dividir as situações:

- a) no caso de redução salarial e valor pago pela empresa abaixo do salário mínimo: nessa situação, conforme alterações trazidas pela reforma da previdência, o empregado só continuará como segurado da previdência se recolher contribuição sobre a diferença entre o valor do salário mínimo e o valor recebido pela empresa.

Direitos trabalhistas durante a pandemia causada pela Covid-19

Exemplo: se com a redução salarial o trabalhador receber R\$ 500,00 da empresa, para que continue sendo segurado do INSS, terá que recolher contribuição sobre R\$ 545,00;

b) no caso de suspensão do contrato de trabalho: o empregado ficará autorizado a recolher para o RGPS na qualidade de segurado facultativo sobre o valor integral da sua remuneração, pois os valores recebidos da empresa serão considerados de natureza indenizatória. Caso não recolha, o empregado não será considerado segurado do INSS nesse período de suspensão do contrato.

Base legal: Emenda Constitucional n. 103/2019 e artigo 8º, parágrafo 2º, da MP 936/2020.

16. O empregado pode ser demitido após a suspensão ou redução de jornada?

Resposta: Não imediatamente. A MP prevê um período de estabilidade para trabalhadores atingidos pela medida, equivalente ao tempo de suspensão de contrato ou jornada reduzida. Se a empresa reduzir jornada e salário por dois meses, por exemplo, o funcionário terá o emprego garantido por quatro meses, incluindo o período com salário reduzido.

Base legal: artigo 10 da MP 936/2020.

17. Durante a suspensão do contrato de trabalho, a empresa está obrigada a pagar os salários e todos os benefícios?

Resposta: durante a suspensão prevista na MP 936/2020, não haverá nem prestação de serviços (seja qual for a modalidade) nem pagamento de salários. Os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, contudo, devem ser mantidos (plano de saúde, vale alimentação/refeição, dentre outros), o que não se aplica ao vale-transporte.

Base legal: artigo 8º, parágrafo 2º, da MP 936/2020

18. Como será feita a habilitação ao benefício emergencial que será pago ao trabalhador?

Resposta: as empresas informarão ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão do contrato de trabalho. Isso tem que ser feito no prazo de 10 dias contado da celebração do acordo. A primeira parcela será paga em 30 dias, contados do acordo. Nesse mesmo prazo de 10 dias deve ser comunicado ao sindicato da categoria.

Base legal: artigo 5º, parágrafo 2º e artigo 11, parágrafo 4º, da MP 936/2020.

19. Caso o empregado já tenha celebrado acordo individual e depois venha a ser ajustada convenção ou acordo coletivo de trabalho, o que acontece?

Resposta: Prevalecerá o que for acordado no ajuste coletivo, perdendo a validade o acordo individual celebrado.

20. Quais trabalhadores não terão direito a receber esse benefício emergencial?

Resposta: Não têm direito aqueles que recebem:

- a) benefício de prestação continuada do Regime Geral da Previdência Social ou dos Regimes Próprios;
- b) Seguro-Desemprego, ou;
- c) bolsa de qualificação profissional.

Base legal: artigo 6º, parágrafo 2º, da MP 936/2020

21. Para os empregados que possuem mais de um vínculo de emprego, como fica o pagamento do benefício emergencial?

Resposta: o empregado poderá receber cumulativamente um benefício emergencial para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.

Base legal: artigo 6º, parágrafo 3º, da MP 936/2020.

22. Como fica a situação dos estagiários com essa MP 936/2020?

Resposta: a MP 936/2020 não tem nenhuma previsão sobre a possibilidade de suspensão do termo de compromisso de estágio.

Levando-se em conta que estagiário não é empregado, não há que se falar em redução salarial, até porque o estagiário recebe uma bolsa e não salário.

Com base no artigo 5º, da MP 927/2020, fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários, sendo uma solução adequada para o atual momento.

23. Um trabalhador que possui carteira assinada e, ao mesmo tempo, é Microempreendedor individual (MEI) caso venha a celebrar acordo para redução de salário e jornada ou para suspender o contrato, terá direito ao auxílio emergencial de R\$ 600,00 e também ao Benefício Emergencial de

Preservação do Emprego e da Renda?

Resposta: terá direito apenas ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, pois é condição para recebimento do auxílio emergencial de R\$ 600,00 que o MEI não tenha emprego formal ativo.

Base legal: artigo 2º, da Lei nº 13.982/2020.

Luis Alves de Freitas Lima

Auditor Fiscal do Trabalho, com exercício no Ceará.

Graduado em Direito e em Administração de Empresas.

Especialista em Direito do Trabalho e Processo Trabalhista.

Professor Universitário nas áreas de Direito e RH.