

## FAQ TRABALHISTA – CORONAVÍRUS/COVID-19 MEDIDA PROVISÓRIA 936 DE 01 DE ABRIL DE 2020

Em razão da publicação da MP 936 de 01 de abril de 2020, referente a medidas trabalhistas a serem adotadas em razão pandemia do Coronavírus/COVID-19, vários são os questionamentos jurídicos na esfera trabalhista e para melhor atender a indústria paranaense e seus sindicatos, a FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ apresenta abaixo respostas para perguntas frequentes:

### **01.Quanto à questão da EFETIVA informação ao Ministério da Economia no prazo de 10 dias para que o Governo pague a parte do empregado? E se o site der problema?**

No momento deve ser aguardada a publicação da Instrução Normativa do Ministério da Economia. Não há normativo a respeito por enquanto.

### **02.A garantia provisória de emprego existe somente se for acionado o benefício do Governo para arcar com a parte do empregado? É uma faculdade das partes requerer esse benefício ou é obrigatório ao empregador, vez que o empregado terá esse direito (e aí recai na questão da efetiva informação e da garantia provisória)? A empresa tem a opção de reduzir jornada e salário sem acessar esse benefício do Governo que é do trabalhador? Ou estão interligados obrigatoriamente?**

Em se tratando do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, como se trata de um benefício concedido ao empregado e tem, dentre outros, o objetivo de preservar a renda, em optando a empresa pela redução de salário e jornada ou no caso de suspensão do contrato para empresas com faturamento superior a R\$ 4.8 milhões em 2019, é obrigatória a comunicação

do Ministério da Economia para que o empregado possa receber este benefício. A não comunicação pode impor a empresa a obrigatoriedade de pagamento destes valores futuramente.

No tocante a garantia de emprego, o § 3º do artigo 611-A da CLT, antes mesmo da publicação da MP, já possuía previsão de que Convenção ou Acordo Coletivo que estabeleça redução de salário e jornada deve prever garantia de emprego durante a sua vigência. A simples não utilização expressa da MP não afastaria, portanto, a garantia de emprego no período.

**03. Posso aplicar a redução salarial ou suspensão contratual para grávida, cipeiro, dirigente sindical ou outro empregado com estabilidade ou garantia de emprego? Neste caso, como ficaria a aplicação do art 10, parágrafo primeiro?**

Como se trata de um caso de força maior, tanto a redução de salário e jornada, como a suspensão do contrato de trabalho previstas na MP se aplicam aos casos que já possuem garantia de emprego e estabilidade.

O parágrafo primeiro do artigo 10 da MP se aplicará de forma geral aos empregados, não se sobrepondo, contudo a outro tipo de garantia de emprego ou estabilidade, daqueles que já possuam.

**04. Posso aplicar a redução de jornada diminuindo dias do mês ou da semana, ou redução só pode ser em horas diárias? Posso fazer em dias da semana para revezar os empregados e evitar aglomeração na empresa?**

A redução da jornada é tratada de forma genérica na medida provisória. Assim, em tese, não haveria problema em substituir a redução da carga horária diária pela redução da carga horária em dias da semana ou do mês. O importante é que seja observada a correta proporcionalidade entre a redução do salário e da jornada, e que não sejam trabalhadas, no mês, mais horas do que a redução proporcional. Esta demonstração deve estar muito clara no acordo.

**05. Colaboradora em licença maternidade, colaborador em gozo de Férias, colaborador afastado por atestado médico, posso aplicar a MP?**

Nestes casos o contrato de trabalho se encontra interrompido. Assim, só podem ser aplicadas as regras de suspensão ou redução de salário e jornada quando do retorno do empregado ao trabalho.

**06. Para pagamento de pró-labore existe algum subsídio?**

A MP 936 trata expressamente dos empregados contratados sob o regime celetista, não prevendo casos de pró-labore.

**07. Existe algum impedimento da indústria utilizar de várias opções trazidas pela MP? Redução jornada diferentes para alguns colaboradores e suspensão do contrato para outros? Ou, ainda, primeiro suspender o contrato e depois reduzir o salário?**

A indústria pode aplicar de forma diferenciada aos empregados, porém deve utilizar de equidade nesta aplicação. Por exemplo, pode suspender o contrato dos empregados de um setor que está ocioso, e só reduzir o salário e jornada de outro setor que ainda esteja ativo neste período.

Não é indicado o tratamento diferenciado para os empregados que estejam no mesmo setor e função. Se for efetivamente necessário, devem ser fixados critérios claros e que não representem discriminação. Por exemplo, poderiam ser suspensos os contratos dos empregados que estão no grupo de risco, e reduzidos os salários dos demais que precisarão comparecer na indústria, observando assim o critério de preservação da saúde.

É possível a utilização dos dois institutos, suspensão e redução salarial, com os mesmos empregados. Deve ser observado, contudo, o prazo de duração, conforme previsão do artigo 16 da MP, que é de no máximo 90 dias. Assim,

não pode a empresa suspender o contrato por 60 dias e em seguida reduzir o salário por mais 90 dias, e sim por apenas mais 30 dias.

**08.As empresas que concederam férias coletivas aos seus colaboradores, poderão aderir a esse programa na volta dessas férias?**

Sim, porém, será necessário um intervalo entre o término das férias e a implantação da suspensão ou redução, devido a necessidade de formalização dos acordos – individuais ou coletivos, conforme o caso – bem como os dois dias corridos previstos no inciso II do art. 7º, e § 1º do art. 8º da MP.

**09.O acordo deve ser individual, por exemplo, um funcionário por folha? Ou posso fazer uma única folha com todos os funcionários assinando na frente do próprio nome?**

Ao tratar de acordo individual ou acordo coletivo, a MP se refere a obrigatoriedade ou não de participação do sindicato para ser firmado o instrumento. Assim, nos casos em que é possível o acordo individual, não haveria problema em a empresa firmar um instrumento a ser assinado coletivamente por seus empregados, desde que devidamente negociado com os mesmos.

**10.No caso de redução, o salário pago pela empresa pode ficar abaixo do salário mínimo? Exemplo: um funcionário que ganha 1500,00 com redução de 70% pode passa a ganhar 450,00 nesse período?**

O empregado não receberá abaixo do salário mínimo. Primeiro, pois será mantido o valor do salário-hora do empregado (que, conseqüentemente, não pode ser inferior ao salário-mínimo hora). Segundo, pois receberá o complemento salarial a ser pago pelo Governo. Neste exemplo citado no questionamento, embora passe a receber R\$ 450,00 pela empresa, receberá mais R\$ 840,00 de auxílio do Governo. Assim, totalizará R\$ 1.290,00 mensais, ou seja, acima do salário mínimo.

**11.As empresas com receita bruta inferior a R\$ 4.8 milhões no ano calendário 2019 podem suspender totalmente o contrato e os empregados receberem 100% do governo?**

Sim, o § 5º do artigo 8º da MP estabelece a obrigatoriedade de pagamento de uma ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário do empregado apenas para as empresas com receita bruta superior a R\$ 4.8 milhões no ano calendário 2019. Para as empresas com receita bruta inferior, o pagamento desta ajuda compensatória é facultativo, sendo que, caso pago, terá natureza indenizatória, sem a incidência de tributos.

Contudo, há que se observar que o inciso I do § 2º do art. 8º da MP estabelece a obrigatoriedade da empresa continuar pagando todos os benefícios concedidos aos seus empregados, como, exemplificativamente, vale alimentação, plano de saúde, etc.. Esta obrigação independe do tamanho da receita bruta da empresa, bem como independe do pagamento ou não de ajuda compensatória mensal pela mesma.

Por fim, apenas cumpre lembrar que o benefício a ser pago pelo Governo no período de suspensão do contrato das empresas com receita bruta inferior a R\$ 4.8 milhões corresponde a 100% do valor equivalente ao seguro desemprego a que o empregado teria direito, e não a 100% do salário que o mesmo recebia antes da suspensão.

**12.No caso de pessoas que ganham acima de R\$ 3.135,00 posso suspender totalmente?**

A suspensão do contrato independe do valor do salário do empregado. A diferença é que para os empregados com salário superior a R\$ 3.135,00 e inferior ao dobro do teto do Regime Geral da Previdência Social (hoje R\$ 12.202,12) e que possuam curso superior, é obrigatório que a negociação para a suspensão do contrato seja feita mediante negociação coletiva de trabalho com a participação do sindicato da categoria. Os empregados com salário inferior a R\$ 3.135,00 ou aqueles que possuam salário igual ou superior ao

dobro do teto do Regime Geral da Previdência Social (hoje R\$ 12.202,12) e que possuam curso superior a MP estabelece que a negociação pode ser feita diretamente com o empregado, mediante acordo individual escrito.

### **13. Esses acordos são obrigados a passar pelo Sindicato?**

Nos casos em que a MP estabelece a possibilidade de a suspensão ou a redução salarial ser feita mediante acordo individual, basta apenas a comunicação ao sindicato laboral, no prazo de até 10 dias corridos, contados da sua celebração, conforme previsão do § 4º do artigo 11 da MP. Nos demais casos, é obrigatória a negociação prévia com o sindicato.

### **14. Se o sindicato estiver fechado, para onde enviar esses acordos, se necessário?**

A MP estabelece como requisito obrigatório a comunicação do sindicato. Assim, na eventualidade de o sindicato estar fechado também em razão das cautelas decorrentes da Pandemia, pode a empresa tentar a formalização das comunicações por meio eletrônico, como e-mail ou outro instrumento telemático, como whatsapp, por exemplo, desde que tenha posteriormente como efetuar a comprovação desta comunicação. Nos casos em que já se tenha conhecimento de antemão de que o sindicato laboral está desativado, ou mesmo se a categoria não está organizada em sindicato na região, deve então ser seguida a ordem do § 2º do artigo 611 da CLT, sendo comunicada a respectiva Federação e, então, Confederação que represente a categoria.

### **15. As guias de encargos como FGTS, Darf e GPS devem ser pagas ou estão suspensas?**

A suspensão do pagamento destes encargos somente ocorrerá em relação aos empregados que estiverem com o contrato de trabalho suspenso.

**16. Em caso de plano de saúde em que o funcionário participa no custeio ou mesmo possui coparticipação, como fazer o desconto se ele estiver reduzido ou suspenso?**

A redução da remuneração não impede o desconto da cota parte do empregado no custeio do benefício do plano de saúde. Em relação aos casos de suspensão do contrato, não é possível a suspensão do plano de saúde. Nestes casos, uma alternativa é a emissão de boleto bancário e envio ao empregado para que efetue o pagamento de sua cota parte, ou, considerando que a suspensão do contrato pode ser feita por um período de até 60 dias, estabelecer que o desconto da coparticipação será efetuado após o retorno do empregado as suas atividades, respeitado o limite legal para descontos.

**17. Posso demitir alguns funcionários e fazer a redução ou suspensão depois?**

Sim. O fato de a empresa ter desligado alguns empregados não impede que realize a suspensão do contrato ou redução da jornada e salário dos demais.

**18. Posso fazer redução e dar férias ao mesmo tempo?**

Não é possível férias e redução salarial simultaneamente, porém, nada impede que a empresa conceda férias e, ao retorno, respeitado o prazo previsto para comunicação ao empregado, reduza a jornada e o salário.

**19. Qual o tempo mínimo de cada acordo? Pode ser renovado quantas vezes for necessário até completar os 60 ou 90 dias permitidos?**

A MP não estabelece prazo mínimo, apenas máximo, sendo de 60 dias para suspensão e 90 dias para redução de jornada e de salário. Em se tratando de suspensão, caso haja interesse em fracionamento dos 60 dias, poderá ser realizado em até dois períodos, cada um deles com até 30 dias. Não há previsão expressa na MP para renovação do acordo de redução de salários e

jornada, porém acreditamos que respeitado o prazo de 90 dias, não há impedimentos. No entanto, considerando a previsão do artigo 7º, parágrafo único, inciso III, sugerimos acordar a redução pelos possíveis 90 dias e, sendo do interesse do empregador, antecipar o fim do período de redução pactuado. Conforme já apontado no item 07, adotando simultaneamente a suspensão e redução de salário e jornada, estas não podem ultrapassar, juntas, o período de 90 dias.

**20.A empresa pode firmar qualquer um dos acordos e em caso de necessidade, cancelá-los e solicitar ao trabalhador que volte ao regime normal?**

Sim, em ambos os casos. No caso de redução de jornada e de salário, conforme previsto no artigo 7º, parágrafo único, inciso III, e no caso de suspensão do contrato, conforme artigo 8º, parágrafo 3º, inciso III.

Curitiba, 03 de abril de 2020.

**Federação das Indústrias do Estado do Paraná**