

Principais alterações da Medida Provisória 936 após aprovação pelo Senado

A MP 936, de 1º.4.2020, criou o Programa Emergencial do Emprego e da Renda e apresenta as seguintes medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública:

- a) Pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- b) Redução proporcional de jornada e de salários;
- c) Suspensão temporária do contrato de trabalho.

O texto ainda depende da sanção do Presidente da República. Parte do texto pode ser vetado. Até o momento (26/06), ainda não foi publicado no Diário Oficial da União.

Apresentamos seguir as principais alterações da MP 936, convertida no PLC 15/2020:

REDUÇÃO DE SALÁRIO E SUSPENSÃO DE CONTRATO: SETORIAL DEPARTAMENTAL, PARCIAL OU NA TOTALIDADE

A redução de salário poderá ser feita de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho.

REDUÇÃO DE SALÁRIO

O prazo máximo de redução de salário é de 90 dias. O Poder Executivo poderá prorrogar esse prazo.

Essa prorrogação do período de redução de salário ainda depende:

- a) da sanção pelo Presidente da República, e depois;
- b) decreto do Presidente prorrogando o período de redução.

Percentuais de redução em acordo individual. A redução proporcional de salário e jornada por acordo individual, nos seguintes percentuais:

- a) 25% (vinte e cinco por cento);
- b) 50% (cinquenta por cento);
- c) 70% (setenta por cento).

Percentuais de redução em CCT ou ACT. As convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho poderão estabelecer redução de jornada de trabalho e de salário em percentuais diversos.

CONVENÇÕES CELEBRADAS COM OUTROS PERCENTUAIS

As convenções coletivas ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contado da data de publicação desta Lei.

SUSPENSÃO DE CONTRATO

O prazo máximo de suspensão temporária de contrato é de 60 (sessenta) dias, fracionável em 2 (dois) períodos de até 30 (trinta) dias. O Poder Executivo poderá prorrogar esse prazo.

Essa prorrogação do período de suspensão do contrato ainda depende:

- a) da sanção pelo Presidente da República, e depois;
- b) decreto do Presidente prorrogando o período de suspensão

AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL

A ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho:

- a) terá natureza indenizatória;
- b) 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;
- c) não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- d) não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos do FGTS.

A ajuda compensatória mensal poderá ser:

- a) considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real;
- b) deduzida dos rendimentos do trabalho não assalariado da pessoa física;
- c) deduzida dos rendimentos tributáveis recebidos pelo empregador doméstico;
- d) deduzida do resultado da atividade rural, como despesa paga no ano-base

GARANTIA DE EMPREGO DE GESTANTE

No caso de redução de salário, ou suspensão de contrato de gestante, o período de garantia de emprego por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, será contado a partir do término do período da estabilidade já previsto em Lei ou CCT, ou seja, a partir do término de 5 (cinco) meses após o parto.

REDUÇÃO DE SALÁRIO E/OU SUSPENSÃO DE CONTRATO ATRAVÉS DE ACORDO INDIVIDUAL, CONVENÇÃO, ACORDO COLETIVO

A redução de salário e/ou suspensão de contrato serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados:

- a) com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00 (dois mil e noventa reais), na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);
- b) com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais), na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); ou
- c) portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

A redução de salário e/ou suspensão de contrato também pode ser feita através de acordo individual escrito ou de negociação coletiva, nos seguintes casos:

- a) redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de 25% (vinte e cinco por cento);
- b) redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho.

SOMENTE ATRAVÉS DE CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO

Para os empregados não enquadrados nas hipóteses acima, a redução de salário e/ou suspensão de contrato, somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho

APOSENTADOS

Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho por acordo individual escrito somente será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho prevista acima, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, e as seguintes condições:

- a) o valor da ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia (caso se não houvesse a proibição de receber esse benefício);
- b) na hipótese de empresa com receita bruta superior a R\$4.800.000,00 em 2019, o total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor previsto a título de ajuda compensatória e do benefício que ele receberia, caso não fosse aposentado.

ACORDOS INDIVIDUAIS POR MEIOS FÍSICOS OU ELETRÔNICOS

Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes.

CONFLITOS ENTRE ACORDO INDIVIDUAL E CONVENÇÃO COLETIVA

Se, após a pactuação de acordo individual na forma deste artigo, houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras:

- a) a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva;
- b) a partir da vigência da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estipuladas no acordo individual.

Quando as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, prevalecerão sobre a negociação coletiva.

CLÁUSULAS DE CCT VENCIDAS

As cláusulas das convenções coletivas ou dos acordos coletivos de trabalho vencidos ou vincendos, salvo as que dispuserem sobre reajuste salarial e sua repercussão nas demais cláusulas de natureza econômica, permanecerão integrando os contratos individuais de trabalho, no limite temporal do estado de calamidade pública, e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva;

ESTABILIDADE PARA DEFICIENTE

A dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência será vedada.

MULTA DE 40% DO FGTS - ART. 486 DA CLT

A redação aprovada pelo Senado dispõe que o Governo não será responsável pelo pagamento da multa de FGTS, em caso de paralisação temporária da atividade, por determinação de governo municipal, estadual ou federal, que impossibilite a continuação da atividade (“fato do príncipe”):

Não se aplica o disposto no art. 486 da CLT, na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE BELO HORIZONTE – SINDILOJAS/BH DEPARTAMENTO JURÍDICO