



LIVE: REGULAMENTAÇÕES EM TEMPO DE COVID-19 E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS

DATA: 03/04/2020

Como ficam os benefícios ao colaborador, como vale refeição e Unimed?

A MP, em seu [Art. 8º, § 2º, I](#), fala que *durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho*, o empregado fará *jus* a todos os benefícios concedidos pelo empregador. Se há participação do empregado (com pagamento de percentual), o mesmo conceito continua sendo aplicado. Ou seja: não muda a essência do benefício (em que há a participação).

Ou seja: não muda a essência do benefício (em que há a participação), inexistindo alteração dos valores (até porque o benefício é condição “adicional”, e que não está relacionada diretamente ao salário).

O exemplo da *Unimed* reflete tal condição (p.ex., não mudará o valor da contrapartida paga pela empresa ou mesmo pelo empregado em razão da suspensão do contrato – que remete consequentemente à redução remuneratória).

É importante verificar o contexto do benefício e de cada contrato a que tal condição está vinculada (podendo existir condições especiais).

O contrato do grupo de risco poderá ser suspenso, considerando que esse grupo tem que ser afastado e não pode ter prejuízo do salário?

A MP não traz nenhum impeditivo neste sentido. De fato, pela leitura conjugada da Lei nº 13.979/2020 e do Decreto Estadual nº 525/2020, com os efeitos do Decreto 535/2020, aquele que se ausentar por conta das medidas sanitárias impostas pelo órgão competente não poderá ter prejuízo salarial. Entretanto, nada impede que haja o acordo entre empregador e empregado a este sentido, até porque qualquer ajuste decorrente da MP 936/2020 deverá ser feito por consenso, inexistindo caráter impositivo. Sendo assim, e caso haja o consenso do empregado e este respeito, a princípio inexistiria o impedimento.

Quais as exigências do ME para a concessão do Seguro Desemprego (benefício do governo)? Como proceder?

As condições pertinentes ao seguro-desemprego continuam sendo disciplinadas pela Lei nº 7.998/1990. A MP traz condição de que ato do Ministério da Economia irá disciplinar a transmissão de informações e comunicações pelo empregador, bem como a concessão e pagamento do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, sendo que a percepção deste não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier ter direito ([Art. 5º, §§ 4º e 5º](#)).

Existe a possibilidade de aderir ao Acordo Individual ou Coletivo e contratar novos empregados?

O contexto de criação da MP decorre da situação pandêmica instaurada pelo COVID-19, sendo destinada à preservação do emprego e da renda, bem como para a garantia da continuidade das atividades laborais e empresariais.

Sendo assim, o formato é mais voltado à “não dispensa”, e não a “novas contratações”. Se a empresa aderiu e, no transcurso, verificar a necessidade de “mais mão de obra”, poderá a qualquer tempo encerrar a condição redutiva ou suspensiva e retomar a operação normal, com jornada completa e respectivo pagamento da remuneração integral dos empregados (ou seja, sem o benefício emergencial).



Acredita-se que, somente neste contexto, viabilizaria novas contratações. Não há impeditivo em si, mas tal medida seria um contrassenso, podendo gerar questionamentos.

Em caso de redução 50%, é possível dividir em dois grupos um trabalho, uma semana um e outro na semana seguinte?

Sim, sendo aconselhável que toda e qualquer especificidades a este respeito sejam ajustadas diretamente com o Sindicato Laboral, por intermédio de instrumento coletivo.

Existe a possibilidade de em substituição de Acordo Coletivo de Trabalho, os sindicatos optarem por uma Convenção Coletiva Emergencial, como já foi feito anteriormente?

Certamente a Diretoria do SIMMMEB estará buscando uma conversa com o Sindicato Laboral, visando os ajustes competentes. De toda forma, e tendo em vista que o contexto e a necessidade de cada empresa ser diferente, o formato acabará sendo individualizado.

Em caso de demissões, há algum incentivo ou dispensa da multa dos 40% do FGTS?

A MP não traz nada a este respeito, sendo a sua iniciativa justamente a de garantir o emprego e a renda, bem como a continuidade das operações empresariais.

Na redução de 30%, por exemplo, teríamos a aplicação de 6 horas/dia, neste caso é possível ser sem intervalo de 1 hora?

Sim, há a possibilidade através de ajuste coletivo. Na jornada de 6hrs/dia deve-se observar intervalo intrajornada de 15 minutos, na forma do Art. 71, § 1º da CLT.

Se ocorrer redução de jornada com colaboradores já aposentados, esses terão direito ao seguro emergencial?

A MP traz o que não será devido, constando o seguinte no **Art. 6º**:

§ 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja: [...]

II - em gozo:

- a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;
- b) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e
- c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

Enquanto não houver assinatura de acordo da redução, a empresa pode demitir colaboradores normalmente?

Entendemos que sim, visto que o trabalhador não terá se submetido a nenhuma hipótese de redução da jornada e de sua remuneração, nem mesmo havendo a suspensão do seu contrato de trabalho. Ainda, o art. 10 reconhece a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial.

Como deverá proceder a comunicação ao MTE da redução aderida pela empresa?

A MP traz, em seu Art. 5º, § 4º, que ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de transmissão das informações e comunicações pela empresa, bem como a concessão e o pagamento do Benefício Emergencial. A regulamentação ainda não está disponível no site, onde constam todas as legislações que advieram e se relacionam ao Covid-19.



A MP não menciona mínimo de colaboradores para adesão. Entende-se que a empresa pode escolher fazer parcial com seu quadro?

Entendemos que sim. A MP 936/2020 não veio para restringir ações, mas sim para viabilizar operações mais brandas por conta do reconhecido estado de calamidade pública decorrente da Pandemia Covid-19.

Vão existir condições, por exemplo, que a empresa necessitará manter determinados setores em funcionamento (como faturamento, expedição, departamento comercial, etc.), e tenha necessidade de interrupção de outros, por fatores diversos (seja por questões de complicações do mercado, por falta de insumos, por falta de demanda, etc.).

Então, não vejo óbice a permitir que o ajuste seja parcial, até para não comprometer mais ainda a atividade empresarial e os empregos aí decorrentes.

Será possível usar mais de uma forma da redução de jornada na mesma empresa, por exemplo algumas funções 25%, outros 50%?

Entendemos que sim, nos moldes da resposta anterior.

Na redução de jornada e adequação de horários, algumas jornadas poderão ficar abaixo de 6 horas/dia. Nesse caso a empresa fica desobrigada do fornecimento da refeição?

A CLT dispõe em seu **Art. 71** que para qualquer trabalho cuja duração exceda 6hrs será obrigatória a concessão de intervalo de no mínimo 01 hora. Se a jornada é inferior, 04 de até 6hrs, o período da intervalo passa a ser de 15min.

Neste caso, penso que seria até mesmo impossível realizar a refeição adequada em tão curto período de tempo. Neste contexto penso que seria possível, de forma transitória. Teria que verificar eventual ajuste que a empresa tenha com os colaboradores que possa trazer algo diferente, e que tenha de ser observado.

Deve-se considerar o seguinte: **nada invalida o que está na CLT**. Esta continua sendo o regramento geral, devendo-se aplicar as condições excepcionais neste período excepcional.

Como proceder em situação que colaborador não aceitar o acordo?

A ideia é de faculdade, visto que os Arts. 7º e 8º trazem a condição de que “**poderá acordar**”. Entendo que é impossível a alteração unilateral do contrato, visto que o Art. 468 da CLT preconiza só ser lícita a alteração por mútuo consentimento. A empresa poderia, neste caso, realizar a dispensa sem justa causa, pagando as verbas aplicáveis à espécie, dentro do exercício do seu direito potestativo (de livre exercício).

Se a empresa começar com 50% e em algum período dos 3 meses quiser alterar para 25%, é possível? Como proceder?

Pensamos que há a possibilidade, mas sem poder obviamente extrapolar o prazo máximo. Então é pensar bem na formatação do ajuste com o Sindicato Laboral. Teria de se avaliar como seria isto em termos notificação ao Ministério da Economia e afins – a regulamentação que está por vir pode trazer algo neste sentido.

O que consta na MP, por exemplo, é condição da empresa em antecipar o término. Então talvez seja pensar no formato maior para, se for o caso (melhorando a condição econômica), restabelecer ao cenário melhor. A MP fala o seguinte:

Art. 16. O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ***ainda que sucessivos***, não poderá ser superior a noventa dias, respeitado o prazo máximo de que trata o art. 8º.



Então já permite a sucessão - neste viés acho que não teria problema.

Na MP não há nada explícito sobre horas extras no período da redução de jornada. Qual a recomendação jurídica? Se ocorrer caso de HE em situações excepcionais do período de redução?

É uma situação que realmente não está prevista, bastante temerária, e cuja prática não seria aconselhável! O contexto da MP é justamente o contrário – é redução de jornada e de salário. A justificativa teria que ser bastante plausível e deveria ser excepcionalíssima.

Lembrando que poderá o empregador, caso sejam restabelecidas as condições econômicas, restabelecer a jornada normal, quando então cessará o benefício (passando o empregador a arcar com toda a remuneração de forma normal).

Como proceder com demissões em período de experiência?

Não há mudanças relacionadas à rescisão dos contratos de trabalho (independentemente da sua forma). As condições de dispensa continuam sendo regidas pelo disposto na CLT, inexistindo qualquer alteração a este respeito.

Como calcular o 30% do salário em caso de suspensão de contrato de quem ganha salário variável?

A MP é omissa a este respeito. Penso que o ideal seria pensar em uma média, sempre preservando o valor do salário-hora. Talvez o ato do Ministério da Economia, que deverá ser publicado em breve, disciplinará tais casos.

A MP 936 dispõe que será usado 100% do valor do Seguro Desemprego, hoje em R\$ 1.813,03. Então um colaborador recebe o Salário de R\$ 1.454,00 ele receberá durante a suspensão R\$ 1.454,00?

Não. A ideia é de que a empresa reduza percentualmente / proporcionalmente (ou seja, pagará menos), e o Governo complementarará de acordo com o que consta na MP. Eis o texto:

Art. 6º O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições:

I - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução; e

II - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:

a) equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no **caput** do art. 8º; ou

b) equivalente a setenta por cento do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 5º do art. 8º.

Art. 11. As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto no art. 7º, no art. 8º e no § 1º deste artigo.

§ 1º A convenção ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos previstos no inciso III do **caput** do art. 7º.



§ 2º Na hipótese de que trata o § 1º, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda de que trata os art. 5º e art. 6º será devido nos seguintes termos:

I - sem percepção do Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a vinte e cinco por cento;

II - de vinte e cinco por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

III - de cinquenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e

IV - de setenta por cento sobre a base de cálculo prevista no art. 6º para a redução de jornada e de salário superior a setenta por cento.

No caso de colaboradores que recebem o Vale Alimentação por dia trabalhado com percentual de contrapartida, como fica o benefício?

A MP, em seu **Art. 8º, § 2º, I**, fala que *durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho*, o empregado fará *jus* a todos os benefícios concedidos pelo empregador. Se há participação do empregado (com pagamento de percentual), o mesmo conceito continua sendo aplicado. Ou seja: não muda a essência do benefício (em que há a participação).

Para salários acima de R\$ 3.135,00 somente é possível redução de 25% e mediante Acordo Coletivo?

É aconselhável que tudo seja feito por ajuste coletivo. A MP traz o seguinte:

Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados:

I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou

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.

Parágrafo único. Para os empregados não enquadrados no **caput**, as medidas previstas no art. 3º somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, prevista na alínea “a” do inciso III do **caput** do art. 7º, que poderá ser pactuada por acordo individual.

Para salários acima de R\$ 3135,00 e abaixo de R\$ 12.202,12 (2x o limite máximo dos benefícios do RGPS), há necessidade de ajuste coletivo para redução maior que 25%. Se a redução for de 25%, pode ser realizada por acordo individual (porém, não aconselhável em decorrência de eventuais questionamentos futuros). Convém ainda verificar o **Art. 11º, § 1º**, que diz o seguinte:

Art. 11. As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto no art. 7º, no art. 8º e no § 1º deste artigo.

§ 1º A convenção ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos previstos no inciso III do **caput** do art. 7º.



Então, se o percentual for diferente dos previstos na MP (de 25%, 50% ou 70%), somente por ajuste coletivo.

Ainda pensando em Redução de Jornada, temos que garantir que o funcionário ganhe no mínimo 1 salário mínimo, ou seja, 1045,00. Mas este valor seria fazendo o cálculo da empresa ou o total do rendimento do funcionário com a ajuda do governo? Por exemplo: Salário de R\$ 1800,00. Se fizermos a redução de 50% do salário e jornada, o valor de 50% da empresa daria: R\$ 900,00. Isso é possível, ou teria que ser no mínimo 1045,00. E se sim, podemos ajustar o percentual de redução, ou para não dar um valor menor que o salário mínimo: optar pela redução de 25%?

A MP não fala do salário mínimo, mas é uma condição constitucional prevista no inciso IV do Art. 7º. Deve-se pensar na remuneração conjunta, onde o trabalhador não poderia perceber menos do que o Salário Mínimo. Deve-se, em todo caso, preservar o salário-hora de trabalho (Art. 7º, I da MP 936/2020).

Caso alguém estenda o horário durante o período de redução, é possível compensar as horas positivas com as horas negativas já realizadas pelos funcionários em banco de horas nos últimos dias, por causa do Covid-19?

A ideia da MP é trazer a redução proporcional de jornada e de salário. Não há qualquer condição de realização de horas adicionais ou destinadas à compensação (justamente pelo contexto ser o inverso, de diminuição mútua). É certo que a MP 927/2020 traz a possibilidade de compensação das horas durante o estado de calamidade, porém, no formato da redução de jornada / salário ou suspensão está-se tratando condição diferenciada.

Não aconselhamos tal prática, visto que pode trazer questionamentos futuros. Eventuais condições peculiares de cumprimento da jornada reduzida que a empresa tiver necessidade poderão ser ajustadas no respectivo instrumento coletivo.