

CARTILHA

ALTERAÇÃO JORNADA E REMUNERAÇÃO

NOTA EXPLICATIVA:

Em virtude da Pandemia oriunda do COVID-19, o Presidente da República editou a Medida Provisória 936/2020 cujo objetivo é minimizar os impactos da quarentena advindos na economia e, por consequência, nas relações de emprego.

Esta Medida Provisória permite:

1 – Alteração do Contrato de Trabalho no que tange à Jornada e Remuneração – Art. 3º, II – MP 639/2020;

2 – Suspensão do Contrato de Trabalho – Art. 3º, III – MP 639/2020.

Desta forma, deve primeiro o Empregador decidir qual das opções adotará uma vez que as consequências serão diferentes.

1 – ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COM A REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO:

a) a empresa poderá pelo prazo de até 90 dias, reduzir a jornada de trabalho e salários na proporção de 25%, 50% ou 70%;

b) essa medida pode ser aplicada a parte dos empregados ou a totalidade;

c) é fundamental observar a redução da jornada e fazer com que esta redução seja corretamente registrada nos controles de jornada;

d) após fazer acordo individual de redução de salários e de jornada de trabalho com o empregado, **com antecedência de 48 horas do início da vigência da redução de jornada e salário**, o Empregador, no prazo de até 10 (dez) dias, deverá comunicar:

d.1) os sindicatos – conforme decisão do Supremo Tribunal Federal – STF;

d.2) o Ministério da Economia;

d.3) caso o empregador não preste a informação dentro do prazo de 10 dias, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada;

e) a comunicação deverá conter, além da cópia do acordo, os seguintes critérios quanto ao valor do salário do empregado:

e.1) redução de 25% da jornada e salários – o acordo individual pode ser feito com todos os empregados, independentemente do valor do salário;

e.2) redução de 50% da jornada e salários – o acordo individual pode ser feito com os empregados que recebam salário até R\$ 3.135,00 ou superiores a R\$ 12.202,12 (duas vezes o maior benefício previdenciário) e tenham diploma superior;

e.3) redução de 70% da jornada e salários – o acordo individual pode ser feito com os empregados que recebam salário até R\$ 3.135,00 ou superiores a R\$ 12.202,12 (duas vezes o maior benefício previdenciário) e tenham diploma superior;

f) A diferença entre o percentual de redução adotado pela empresa e o valor do salário será paga pelo Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER), que não será base de cálculo de qualquer encargo e será 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, nos seguintes valores e forma de cálculo:

f.1) o BEPER tem como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito – Art. 6º, MP 936/2020;

f.2) Se a redução for de 25%, o BEPER arcará com o percentual de 25% do valor que seria devido ao empregado se recebesse seguro-desemprego, vale para todos empregados.

f.3) Se a redução for de 50%, o BEPER arcará com o percentual de 50% do valor que seria devido ao empregado se recebesse seguro-desemprego, apenas para empregados com salário até R\$ 3.135,00 ou superiores a R\$ 12.202,12;

f.4) Se a redução for de 70%, o BEPER arcará com o percentual de 70% do valor que seria devido ao empregado se recebesse seguro-desemprego, apenas para empregados com salário até R\$ 3.135,00 ou superiores a R\$ 12.202,12;

g) a diferença a ser complementada pelo BEPER não é uma simples complementação nominal do percentual do salário reduzido, mas segue a fórmula de cálculo do seguro-desemprego:

h) a celebração de acordo individual para redução de jornada e salário ensejará garantia no emprego durante o período de vigência da redução, acrescido de igual período após o término da redução;

i) acordo para reduzir jornada e salário pelo prazo exemplificativo de 30 dias = garantia de emprego durante os 30 dias de vigência do acordo e pelos 30 dias posteriores, totalizando 60 dias de garantia de emprego. Garantia de emprego é uma forma de estabilidade provisória e se houver demissão no período de garantia, o empregado poderá postular o pagamento indenizado do período faltante;

j) para redução de jornada e salário inferior a 25% não haverá qualquer complementação pelo BEPER;

k) Caso o empregado já tenha celebrado acordo individual com a empresa nos termos desta Medida Provisória e sobrevenha convenção ou acordo coletivo, prevalecerá a negociação coletiva, desde que seja mais benéfica ao empregado e não imponha condições piores ao empregador;

l) No caso acordos coletivos que venham a estabelecer porcentagem de redução diferente das faixas estabelecidas pela MP, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda será pago nos seguintes valores:

1.1) Redução inferior a 25%: não há direito ao benefício emergencial;

1.2) Redução igual ou maior que 25% e menor que 50%: benefício no valor de 25% do seguro-desemprego;

1.3) Redução igual ou maior que 50% e menor que 70%: benefício no valor de 50% do seguro-desemprego;

1.4) Redução igual ou superior a 70%: benefício no valor de 70% do seguro-desemprego;

m) serão imediatamente restabelecidas a jornada de trabalho e o salário pago anteriormente quando houver:

m.1) cessação do estado de calamidade pública;

m.2) o encerramento do período pactuado no acordo individual;

m.3) a antecipação pelo empregador do fim do período de redução pactuado;

n) Se houver acordo coletivo ou convenção coletiva anterior à MP celebrados entre sindicato laboral e patronal prevendo benefícios indiretos, estes devem continuar a ser pagos, já que essa matéria não está disciplinada pela MP e não afeta o negociado pelo aditivo.