

Análise crítica da Medida Provisória nº 936, de 01º de abril de 2020, que institui o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”

Em meio à pandemia de coronavírus, o Governo Federal publicou uma nova Medida Provisória com um “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”, supostamente para ajudar a classe trabalhadora. Contudo, o que se verifica é que a MP 936 está diretamente voltada aos interesses das empresas, vez que todas as medidas sugeridas envolvem diminuição de gastos do empregador e, conseqüente, redução dos salários dos empregados. Mais do que isso, esse Programa, que parece ser de proteção aos empresários e aos lucros dos acionistas, permite a transferência de parte dos prejuízos decorrentes da crise para os trabalhadores e para o Estado.

A Medida Provisória, em síntese, autoriza, durante o estado de calamidade, a **redução da jornada de trabalho do empregado com a correspondente redução de salário**, por um prazo máximo de 90 dias. As condições dessa pactuação dependerão da faixa salarial de cada empregado, como se verá. Além disso, prevê a **suspensão do contrato de trabalho**, sem pagamento de salários, por até 60 dias. Em ambos os casos, tem previsão de uma compensação financeira paga pela União através do “Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda”.

Desse modo, a MP 936 estabelece três principais medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: (i) pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; (ii) redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e (iii) suspensão temporária do contrato de trabalho.

Essas medidas, que valem apenas para o **setor privado**, serão aplicáveis aos (i) empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 e aos (ii) empregados com diploma em nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12 (art. 12). Ao restante dos empregados, as medidas deverão ser pactuadas mediante negociação coletiva, ressalvada a redução salarial de 25% – que poderá ser aplicada a todos os empregados e por acordo individual.

Na prática, considerando que a média salarial nacional é de R\$ 2.169,00, e que cerca de 90% dos trabalhadores brasileiros recebem menos de R\$ 3.135,00, serão muito poucos os trabalhadores que terão a participação do sindicato nessa eventual negociação. Mesmo os que recebem mais que

R\$ 3.135,00 só terão a garantia de negociação coletiva se a redução salarial for superior a 25%. Portanto, está praticamente descartada a intervenção dos sindicatos, já que a gigantesca maioria dos casos de redução salarial serão resolvidos por acordo individual.

Quanto ao cálculo do valor desse Benefício Emergencial, este se dará com base no valor do seguro-desemprego que o empregado teria direito de usufruir – o que veremos mais detalhadamente adiante. Ainda, para ter acesso ao Benefício Emergencial, não é necessário preencher requisitos relativos a qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos.

Para o empregado com contrato intermitente formalizado até a data da publicação da MP, há previsão de um Benefício Emergencial mensal no valor de R\$ 600,00, durante três meses, que não poderá ser cumulado com outro auxílio emergencial.

Não terá direito quem ocupe cargo público, cargo em comissão, ou titular de mandato eletivo. Também não receberá o Benefício quem já está recebendo benefício da Previdência Social (salvo pensão por morte e auxílio acidente, parágrafo único 124 Lei 8.213/91), seguro-desemprego e bolsa de qualificação profissional. E o Benefício poderá ser recebido de forma cumulativa caso o trabalhador possua mais de um vínculo formal (exceto contrato de trabalho intermitente).

Nesse cenário, é importante destacar as faixas de seguro-desemprego em vigência no país. A **primeira faixa** é para aqueles que recebem remuneração, em média, de até R\$ 1.531,02 – nesse caso, o seguro-desemprego seria equivalente a 80% da média dos 3 últimos salários, não podendo o pagamento ser inferior ao salário mínimo. A **segunda faixa** é para aqueles que percebem, em média, de R\$ 1.531,03 a R\$ 2.551,96 – aqui, para calcular o valor do seguro-desemprego, considera-se tudo o que exceder a R\$1.531,02 e multiplica-se por 0,5 (50%), somando-se o valor de R\$1.224,82. E a **terceira faixa** é aquela para os que tem remuneração acima de R\$ 2.551,96 – o valor da parcela será de R\$ 1.735,29 invariavelmente, que é o teto do seguro desemprego.

Quanto à **redução salarial**, em primeiro lugar, cabe destacar a evidente **inconstitucionalidade** dessa medida, independentemente de esta ser acompanhada pela redução proporcional da jornada de trabalho.

O art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal, estabelece a garantia da “*irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo*”. A Constituição, portanto, protege o salário, posto que este possui natureza alimentar e atende às necessidades básicas do trabalhador. E a única hipótese excepcional de redução salarial é via negociação coletiva, isto é, mediante a participação dos sindicatos.

O Governo passa por cima da representação sindical e dá às empresas a oportunidade de regulamentarem como bem entenderem a redução salarial dos seus empregados a partir de **acordo individual**, que será evidentemente uma verdadeira **imposição** das empresas, e não um *acordo*. Afinal, é inviável cogitar que os trabalhadores conseguirão fazer valer minimamente seus interesses em qualquer processo de negociação. E quem não aceitar o “acordo” sofrerá o risco real de dispensa do trabalho, o que significa também, para a grande maioria, o risco de sua própria vida.

Aliás, mesmo que a possibilidade de participação dos sindicatos seja garantida na prática (como sugere a redação do art. 11), é importante argumentar que essa excepcionalidade de permitir a redução salarial por negociação coletiva jamais poderia ser aceitável em cenários como o presente, de pandemia e hipervulnerabilidade da classe trabalhadora. O momento atual é de excepcionalidade, de uma crise pandêmica, o que exige a aplicação da regra, da garantia do salário. A proteção salarial torna-se ainda mais necessária em situações como essa, pois significa proteger a própria vida do trabalhador.

Na contramão desse raciocínio, a MP permite indiscriminadamente a redução salarial para toda a classe trabalhadora do setor privado. Não há sequer uma previsão de limitar essa medida às empresas de pequeno e médio porte ou às empresas que serão mais afetadas financeiramente pela pandemia. O Governo está permitindo que toda e qualquer empresa, inclusive os bancos privados, proteja sua lucratividade mediante a redução da folha salarial.

Quanto à redução em si, a MP prevê três percentagens: reduzir 25%, 50% ou 70% do salário. Estas reduções, como já argumentado, podem ser feitas por acordo individual. Ou, na hipótese do art. 11, que permite a redução salarial (ou também suspensão contratual) via negociação coletiva, poderá ser definir outra percentagem qualquer.

Em caso de a redução salarial ser inferior a 25%, o empregado não terá direito ao Benefício Emergencial – isto é, não terá nenhuma percentagem do seguro-desemprego. Sendo a redução salarial igual a 25% ou inferior a 50%, o empregado receberá 25% do valor do seguro-desemprego. Quando igual a 50% ou inferior a 70%, essa redução será acompanhada de 50% do valor de seguro-desemprego. Por último, sendo a redução salarial igual ou superior a 70%, o valor do “benefício” será de 70% do seguro-desemprego.

Além da redução salarial, o texto da MP 936 prevê a possibilidade de *suspensão temporária do contrato de trabalho*, pelo período de até 60 (sessenta) dias, autorizado o fracionamento em dois períodos de 30 (trinta) dias. No mesmo sentido do teor quanto à redução salarial, a normativa estabelece que a suspensão do contrato de trabalho se dê mediante acordo individual entre o empregado e o empregador, excluindo, novamente, a participação sindical.

No que tange aos efeitos da suspensão do contrato de trabalho, esclarece-se que, embora o haja manutenção do vínculo empregatício (sem prestação de trabalho) durante esse período, não há pagamento de salário. A MP explicita, ao menos, que a manutenção das demandas laborais, ainda que de forma parcial ou em local diverso do estabelecimento do empregador, implicará a descaracterização da suspensão temporária, com a conseqüente responsabilização do empregador pelo pagamento imediato da remuneração e de encargos sociais referentes a todo o período, bem como sujeitando-o às penalidades previstas na legislação em vigor e em instrumentos coletivos.

No decorrer da suspensão contratual, o empregado receberá – a título de Benefício Emergencial – o valor de 100% do seguro-desemprego a que teria direito. Destaca-se que, assim como para os casos de redução salarial, está dispensado o cumprimento dos requisitos formais relativos ao período aquisitivo do seguro-desemprego, tempo de vínculo empregatício e quantidade de salários recebidos.

A normativa, ainda, faz ressalva quanto às empresas que, no ano de 2019, tenham auferido receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), estabelecendo que estas, para aderir à suspensão contratual, deverão realizar o pagamento de *ajuda compensatória mensal*, de caráter indenizatório, no montante de 30% do valor do salário do empregado. Nessa hipótese, então, o empregado receberá 30% do salário do empregador, somado à 70% do valor do seguro-desemprego a que teria direito, este pago pelo Estado.

Acrescenta-se, ainda, que durante a suspensão temporária o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, como vale alimentação e auxílios. Além disso, uma vez que se suspende também o recolhimento previdenciário de incumbência da empresa, a MP transfere essa responsabilidade para o próprio trabalhador, que “estará autorizado” a recolher para a Previdência Social na qualidade de segurado facultativo. Em outras palavras, é uma transferência de encargos trabalhistas para o próprio trabalhador, que deverá assumir esse recolhimento para garantir seu tempo de serviço.

Por fim, quanto à suspensão, o restabelecimento do contrato de trabalho se dará no prazo de dois dias a contar da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida para o término no acordo individual – que, reitera-se, não poderá exceder 60 (sessenta) dias – ou da comunicação do empregador para antecipar o fim do período anteriormente pactuado.

E para além dessas medidas extremamente prejudiciais aos trabalhadores, o Programa do Governo concede uma “garantia provisória de emprego” ao empregado que receber o Benefício Emergencial. O empregado teria garantia de emprego durante o período de redução salarial ou de suspensão do contrato, e também após restabelecimento do contrato, por período equivalente ao acordado.

Contudo, a própria MP prevê o descumprimento dessa garantia, admitindo uma indenização ao empregado que for dispensado durante essa estabilidade provisória. Sendo dispensado, recebe: as verbas rescisórias + indenização de:

- (i) 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória de emprego (considerando o caso de redução salarial igual ou superior a 25% e menor 50%);
- (ii) 70% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória de emprego (considerando o caso de redução salarial igual ou superior a 50% e menor que 70%);
- (iii) 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória de emprego (considerando o caso de redução salarial igual ou superior a 70%).

Em outras palavras, não há nenhuma garantia no emprego prevista na MP 936, mas sim a previsão de uma ínfima indenização em caso de o empregado que sofreu a redução/suspensão ser dispensado. Além disso, essa indenização só valeria para os empregados que sofrerem essa redução

ou suspensão. Nada impede que as empresas, no lugar de reduzir salário ou suspender o contrato, simplesmente dispensem os seus empregados sem qualquer indenização. Portanto, não há qualquer garantia de emprego prevista nesta Medida.

Em conclusão, o que temos, na verdade, é mais uma demonstração do Governo dos seus reais interesses. Não há absolutamente nenhuma regulamentação positiva aos trabalhadores, não há qualquer garantia de empregos como sustenta o Governo, não há nenhuma disposição protetiva aos trabalhadores. É mais uma medida para agradar o setor empresarial e financeiro, garantir a manutenção do patrimônio da burguesia e transferir o ônus do impacto econômico da pandemia à classe trabalhadora.

Porto Alegre, 02 de abril de 2020.

Antônio Vicente Martins
Assessor Jurídico

Ricardo Pretto
Assessor Jurídico

Julise Lemonje
Assessora Jurídica

Pedro Conzatti Costa
Assessor Jurídico