



PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Entenda a (MP) 936, de 1º de abril de 2020

1. A quem o programa emergencial de emprego e renda protege?

Ao contrário do que anuncia o seu título, esse programa visa, prioritariamente, a beneficiar as empresas, deixando algumas migalhas aos trabalhadores, como ínfima compensação pelos direitos que lhes são reduzidos e/ ou suspensos, por autorização dele.

2. Em que consiste o programa emergencial de emprego e renda?

Esse programa autoriza a redução salarial, pelo período de até 90 dias, nos percentuais de 25%, 50% e 70% dos salários; e na suspensão do contrato de trabalho, por até 60 dias. Como contrapartida, durante o período de redução ou de suspensão do contrato, os trabalhadores por ele atingidos receberão o chamado benefício emergencial, que tem como base de cálculo o valor do seguro desemprego a que teriam direito, se fizessem jus a ele.

3. Se a redução salarial for inferior a 25%, o trabalhador fará jus ao benefício emergencial?

Não; sem razão alguma, a MP exclui esse direito, nessa hipótese.

4. Como será calculado o benefício emergencial?

Como dito na questão anterior, o benefício emergencial tem como referência o seguro desemprego, que varia de R\$ 1.045,00 (salário mínimo) a 1.813,03, sendo calculado pela média salarial dos últimos três meses. Assim, nenhum trabalhador receberá mais que R\$ 1.813,03, a título de benefício emergencial.

5. Quer dizer que sempre haverá prejuízo salarial, para os trabalhadores que tiverem que recorrer ao benefício de emergência?

Somente os que recebem um salário mínimo não sofrerão nenhum prejuízo salarial, haja vista ser este menor valor a ser pago, a título de benefício emergencial. Todos os demais terão perdas, que serão proporcionais ao salário que recebem.

6. Quanto receberão, a título de benefício emergencial, os trabalhadores com média salarial de R\$ 3.135,00, nos três meses anteriores, que, respectivamente, tiverem reduções de 25%, 50% e 70% desse valor?

Nos três casos, o valor total do seguro desemprego será de R\$ 1.813,03; como o benefício emergencial será calculado proporcionalmente o percentual de redução salarial que o trabalhador sofrer; os valores a que referidos trabalhadores receberão, como benefício emergencial serão os seguintes:

I - O trabalhador que tiver 25% de redução salarial, receberá R\$ 453,26 (R\$ 1.813,03 x 25%), como benefício emergencial; e mais R\$ 2.351,25, da empresa; perfazendo o total de R\$ 2.804,51 (R\$ 453,26+ R\$ 2.351,25). A sua perda salarial com o benefício emergencial será de R\$ 330,49, ou 10,54%.

II - Já o trabalhador com 50% de redução salarial receberá R\$ 906,51 (R\$ 1.813,03x 0,50%), como benefício emergencial; mais R\$ 1.567,50, da empresa; totalizando R\$ 2.474,01 (R\$ 906,51+R\$ 1.567,50). A perda desse trabalhador será de R\$ 660,99, ou 20,72%.

III - Por fim, o trabalhador com 70% de redução salarial receberá, R\$ 1.269,12 (R\$ 1.813,03 x 70%), como benefício emergencial; e mais R\$ 940,50 (R\$ 3.135,00 x 30%); totalizando R\$ 2.209,62. A perda dele será de R \$ 925,38 (R\$ 3.135,00-R\$ 2.209,62), ou 41,88%.

7. E, no caso de suspensão de contrato, quais serão os prejuízos salariais?

Se a empresa faturou, no ano de 2019, até R\$ 4.800.000,00, o benefício emergencial de seus trabalhadores será de, no mínimo, R\$ 1.045,00, e, no máximo, R\$ 1.813,03. Em se tratando de empresa como faturamento superior ao valor referido no parágrafo anterior, a suspensão de contrato se condiciona à garantia de 30% do salário, pago por ela; e o benefício emergencial será de 70% do valor do seguro desemprego, a que cada um de seus trabalhadores fizer jus; variando de R\$ 1.045,00, valor mínimo, e R\$ 1.813,03, valor máximo.

8. Como ficará o FGTS, durante o período de redução salarial ou de suspensão de contrato?

Na redução, o FGTS incidirá somente sobre a parcela do salário que for mantida; com isso, se a redução for de 25%, o FGTS será calculado sobre os 75% que forem mantidos; e, assim, sucessivamente. Na suspensão, não haverá depósito de FGTS, até mesmo sobre a chamada ajuda compensatória, que tem natureza indenizatória. Não haverá incidência de FGTS sobre a

parcela de benefício emergencial, quer no caso de redução salarial, quer de suspensão do contrato.

9. E a contribuição previdenciária, como ficará?

A contribuição previdência segue a mesma regra do FGTS; incidindo apenas no valor do salário que for mantido pela empresa, tanto na redução, quanto na suspensão de contrato. Se o trabalhador quiser manter a sua condição de segurado da previdência, sem nenhum prejuízo, terá de complementar a contribuição previdenciária, no caso de redução; e recolhê-la completa, no caso de suspensão de contrato.

10. Como ficam os benefícios relativos a plano de saúde, auxílio alimentação e vale transporte e outros, caso haja?

O inciso I, do § 2º, do Art. 8º, da MP, determina: “§ 2º Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado: I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados”.

Quando se tratar de suspensão de contrato, o vale transporte será igualmente suspenso, pois o que direito a ele decorre da locomoção de casa para a empresa e vice-versa.

11. O valor do salário hora pode sofrer redução?

Não. O inciso I, do Art. 7º, da MP, assegura: “I - preservação do valor do salário-hora de trabalho”.

12. O benefício emergencial e a ajuda compensatória incorporam-se aos salários dos trabalhadores, para algum efeito?

Não. Ambos têm natureza indenizatória, não se incorporando aos salários, para nenhum efeito, inclusive para cálculo de FGTS e de contribuição previdenciária.

13. O benefício emergencial é devido a trabalhador aposentado que continua trabalhando, nos casos de redução salarial e de suspensão de contrato?

Não. Conforme dispõe o Art. 7º, § 2º, inciso II, alínea ‘a’, da MP 936, o trabalhador aposentado que for submetido à redução salarial ou suspensão de contrato, não tem direito ao benefício emergencial. Todavia, de acordo com esse mesmo dispositivo, da MP, o trabalhador pensionista, que não é aposentado, pode, sim, receber o benefício emergencial.

14. É possível a acumulação de mais de um benefício emergencial?

Sim! De acordo com o § 3º, do Art. 6º, da MP, o trabalhador com mais de vínculo formal (contrato) de trabalho, que vier sofrer redução salarial e/ou suspensão de contrato em todos eles, fará jus ao benefício emergencial, para cada um deles. Porém, se os contratos de trabalho forem intermitentes, não importando quantos o trabalhador tenha, o seu benefício emergencial será de R\$ 600,00, por três meses.

15. O trabalhador que receber benefício emergencial perderá o direito ao seguro-desemprego, quando tiver o seu contrato de trabalho rescindido?

Não. O § 5º, do Art. 5º, da MP, assegura:

“§ 5º O recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter



direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no momento de eventual dispensa”.

16. Se a redução salarial e a suspensão de contrato são temporárias, ao seu término, as condições de trabalho anteriores a ela serão restabelecidas?

Sim! Serão, obrigatoriamente, restabelecidas no prazo de dois dias, contados do fim do estado de calamidade pública ou do término do “acordo” que as reduziu ou as suspendeu.

17. Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador pode ser convocado pela empresa, para exercer alguma atividade?

Não, para nenhuma atividade, mesmo que seja por meio de teletrabalho. Se isto acontecer, ficará descaracterizada a suspensão do contrato; ficando a empresa obrigada a restabelecer os salários e demais vantagens, com efeito retroativo à data de início da suposta suspensão.

18. O trabalhador sob redução salarial ou suspensão de contrato goza de alguma garantia de emprego?

Sim, parcialmente! Nos termos do Art. 10, da MP, é assegurada a garantia provisória de emprego, durante o período de redução salarial ou suspensão do contrato e por igual período, após o seu encerramento.

19. Nesse caso, por que dizer que a garantia provisória de emprego é parcial?

Assim o é, porque o § 1º, do Art. 10, da MP, contrariando a garantia do caput, admite a dispensa sem justa causa, durante o período de redução salarial ou suspensão do contrato.

20. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, durante o período de sua suspensão ou de redução salarial, quais são os direitos do trabalhador dispensado?

O § 1º, do Art. 10, da MP, assegura, além das verbas rescisórias normais, o direito a:

I - 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, se a redução for superior a 25% e inferior a 50%.

II - 75% do salário, se a redução for superior a 50% e inferior a 70%; e III - 100%, se a redução for superior a 70%; bem como nos casos de suspensão.

21. Quer dizer que se a redução salarial for de até 25%, o trabalhador não terá direito a nenhum direito, além das verbas rescisórias, na hipótese de vir a ser dispensado sem justa causa?

Absurdamente, não! A MP, simplesmente, o desampara.

22. O trabalhador é obrigado a aceitar redução salarial ou suspensão de contrato?

Legalmente, não: na prática sim! Isto porque a recusa à aceitação de qualquer dessas duas modalidades, acarretará a demissão sumária do trabalhador; não há, na MP, nenhuma proteção aos que se recusarem a se submeter a essas medidas de usurpação de seus direitos.

23. Quer dizer que, legalmente, a redução salarial e a suspensão de contrato somente podem ser adotadas por meio acordo? Qual a natureza desse acordo?

Aparentemente, sim; só são possíveis por meio de acordo escrito. O trabalhador que ganha até R\$ 3.135,00 (três salários mínimos) ou mais do que o equivalente a duas vezes o teto de do regime geral de aposentadoria, ou seja, mais do que R\$ 12.102,12 (R\$ 6.101,06x 2) e que tenha diploma de curso superior, a redução salarial e a suspensão podem se dar por “acordo individual”, em que o patrão dita e o empregado aceita, sob pena de ser demitido. Se o trabalhador ganha entre R\$ 3.135,01 e 12.102,12, há obrigatoriedade de convenção ou acordo coletivo, para que haja redução salarial ou suspensão de contrato. A redução de até 25% do salário, não importando o valor deste, pode ser estabelecida por “acordo individual”.

24. Quer dizer, então, que os trabalhadores com salário de até R\$ 13.135,00, não terá amparo de seu sindicato, para “negociar” redução salarial ou suspensão de contrato?

Diz a MP, no seu Art. 12, que não; nesses casos, o trabalhador ficará à mercê de sua própria sorte, uma vez que não dispõe de nenhum poder de negociação.

25. Por que essa discriminação com os mais desprotegidos?

A resposta parece simples: a lógica da MP é a de beneficiar as empresas; como a maioria dos trabalhadores com contrato formal estão na faixa de até 3 salários mínimos, fica muito fácil de lhes impor redução salarial ou suspensão, por meio do impropriamente chamado “acordo individual, em que eles ou o aceitam, ou serão sumariamente demitidos.

26. Em resumo, em que a MP 936 beneficia os trabalhadores?

Em nada; todo o seu conjunto não passa de simulacro de proteção aos trabalhadores, para beneficiar as empresas; o que é absolutamente coerente com a premissa do presidente da República, segundo a qual os trabalhadores têm de decidir se querem emprego ou direitos; os dois, o presidente não admite, em hipótese alguma.

27. Essa MP é constitucional?

Não, propositadamente, ela desconhece a garantia constitucional, estabelecida no Art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal (CF), segundo a qual redução salarial somente é possível por meio de convenção ou acordo coletivo; jamais, por meio de “acordo individual”. Além disso, ela despreza o papel dos sindicatos, a quem, por força do que dispõe o Art. 8º, inciso III, CF, cabe a defesas dos direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria; bem assim a obrigatoriedade de participação dos sindicatos em negociações coletivas, determinada pelo Art. 8º, inciso VI, da CF.

Com vil propósito, a MP somente exige negociação coletiva para os trabalhadores que ganham mais de R\$ 3.135,00 e até R\$ 12.102,12; abonando à própria má sorte que mais precisam, ou seja, os que ganham até 3 salários mínimos (R\$ 3.135,00). A pretensão da MP, de valer do que a CF, é monstruosa e inadmissível no direito brasileiro; na hierarquia das normas, MP equivale à lei ordinária temporária, o que a põe acima apenas de decreto.



SINPROR

SINDICATO DOS PROFESSORES EM ESTABELECIMENTOS PRIVADOS
DE ENSINO DE ANÁPOLIS E REGIÃO

28. A redução salarial e a suspensão de contrato podem ser aplicadas aos professores de escolas particulares?

Em tese, sim; na prática, não, ao menos, até aqui.

29. Por quê?

Apesar de as aulas presenciais estarem suspensas, em todo o Brasil, desde o início da segunda de março, não há notícias de que tenha ocorrido interrupção de pagamento de mensalidades escolares, em nenhum lugar. Ora, mantendo-se a regularidade de pagamento de mensalidades escolares, a adoção de qualquer uma das modalidades se caracterizará como burla à MP, que estabelece, no seu Art. 2º:

“Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º e com os seguintes objetivos: I - preservar o emprego e a renda; II – garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública”.

Desse modo, enquanto não se provar a continuidade das atividades empresariais, das escolas particulares, estiver comprometida, o que, até agora, não passa de uma outra especulação; não há de se cogitar a aplicação de redução salarial ou de suspensão de contrato de professores. Ademais, nos termos do § 1º, do Art. 7º, da MP, é garantida “I - preservação do valor do salário-hora de trabalho”.

Destarte, o salário-aula é irredutível; sendo passível de redução a carga horária semanal e, como consequência, o salário mensal. Contudo, se vier a ser adotado, acarretará solução de continuidade do ensino, inviabilizando o cumprimento da a carga horária mínima anual estabelecida, nos Arts. 24 e 31, da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) - Lei N. 9.394/1996. Assim, não cabem redução de jornada, com redução salarial, e suspensão de contrato. Na eventual hipótese de alguma escola pretender reduzir jornada e salário mensal de seus professores ou suspender os seus contratos, para contratar outros com salário-aula menor, a conduta será nula, pelas seguintes razões:

I violar o Art. 9º, da CLT, que dispõe: “ Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. II afrontar o Art. 422, do Código Civil (CC), que estabelece: “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”. Em casos que tais, seriam violados os contratos celebrados com professores e com os responsáveis pelos alunos. III burlar a própria MP.

****José Geraldo de Santana Oliveira é assessor jurídico da Contee.***



SINPROR

SINDICATO DOS PROFESSORES EM ESTABELECIMENTOS PRIVADOS DE ENSINO DE ANÁPOLIS E REGIÃO