



A Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, e a redução proporcional de jornada de trabalho e salários.

A Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, instituiu, entre outras regras de crise ligadas ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários.

Prevista especificamente no artigo 7º da MP, a redução proporcional de jornada e salários poderá ser acordada entre empregador e empregado, durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, **por até noventa dias**[1], observados os seguintes requisitos:

- 1) preservação do salário-hora de trabalho;
- 2) pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado a este último com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e
- 3) redução da jornada de trabalho e salário, exclusivamente, nos percentuais de vinte e cinco por cento, cinquenta por cento ou setenta por cento.

O que até aqui se revelou, especialmente sobre a contratação da redução diretamente entre empregador e empregado, precisa ser analisado em passo simultâneo com a regra do artigo 12 da mesma MP nº 936/2020. Ver-se-á que a negociação da redução que aqui de perto interessa poderá ser pactuada **por acordo individual** quando:

- 1) o empregado receber salário mensal igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três salários mínimos);
- 2) o empregado receber, mensalmente, ao menos R\$ 12.202,12 (o que equivale ao dobro do limite máximo de benefícios do RGPS), além de ser portador de diploma de nível superior – isto é, o empregado hiperssuficiente (artigo 444, § 1º, da CLT); e
- 3) o empregado receber entre R\$ 3.135,01 e R\$ 12.202,11 por mês e a redução de jornada e salários for estipulada em vinte e cinco por cento.

Assim, em suma, a redução em todos os níveis previstos no artigo 7º da MP (vinte e cinco, cinquenta ou setenta por cento), pode ser contratada diretamente entre empregador e empregado que receba menos de R\$ 3.135,00 ou com o empregado hiperssuficiente. **Limita-se, contudo, a redução acordada diretamente entre os atores da relação de emprego a vinte e cinco por cento se o trabalhador receber mensalmente entre R\$ 3.135,01 e R\$ 12.202,11.**[2]

Entabulado e firmado o acordo individual de redução, deverá o empregador dar notícia desse ajuste ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.[3]

Durante o período em que ajustada a redução, o empregado receberá **dos cofres da União** o chamado Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. Trata-se de **prestação mensal** devida a **partir da data do início do ajuste que formalizou a diminuição de jornada e salário, e durante a sua execução**.

O pagamento desse benefício depende da remessa de informação específica dirigida pelo respectivo empregador ao Ministério da Economia a respeito da redução, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo.**[4] [5]**

O 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, se fosse o caso, e será calculado aplicando-se sobre essa base o percentual da redução salarial acordada.

Importa considerar, ademais, que o benefício emergencial será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos.

E embora possa o preposto de notários e registradores **firmar o acordo de redução, a ele não estará disponível o valor emergencial previsto** quando em gozo, entre outros, de benefício de prestação continuada do RGPS**[6]**, exceto pensão por morte e auxílio-acidente.

Também não será beneficiário da prestação mensal proporcionada pela União, tudo está a indicar, o chamado preposto estatutário ou não optante.

O recebimento do benefício, vale dizer, não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o preposto tiver direito, por exemplo, quando e se dispensado, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.988, de 11 de janeiro de 1990, no momento do rompimento contratual.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado – **até porque a benesse estatal não complementa integralmente o salário do obreiro** –, com o pagamento, aí pelo empregador, de ajuda compensatória mensal em decorrência da redução salarial de que trata esta mensagem. E o valor respectivo deverá ser definido no acordo individual pactuado entre patrão e trabalhador ou por meio de negociação coletiva. Seja como for, a ajuda estipulada terá natureza indenizatória, não integrará a base de cálculo do imposto de renda a cargo do empregado, da contribuição previdenciária (quotas do empregador e do empregado), do salário-educação, do FGTS e o próprio salário.

No mais, fruirá o empregado garantia provisória de emprego durante o período pactuado de redução de salário e jornada; após o restabelecimento da normalidade, por tempo equivalente ao acordado para a diminuição**[7]**. A dispensa sem justa causa que se der durante o período de garantia provisória do emprego obrigará o empregador ao pagamento, além das parcelas resilitórias previstas na legislação em vigor, de indenização ao empregado que variará de cinquenta a cem por cento do salário a que teria direito o trabalhador durante o período garantido, a depender do nível da redução.

É de se considerar, por importante, que a jornada e o salário ordinários, isto é, praticados antes do acordo de redução, serão restaurados no prazo de dois dias corridos, contado:

- 1) da cessação do estado de calamidade pública;
- 2) da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de redução; ou
- 3) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão (liberalidade patronal) de antecipar o fim do período de redução pactuado.

Pois bem, essas as considerações pontuais da **Consultoria INR** a respeito da redução proporcional de jornada de trabalho e de salários que estampa MP nº 936/2020.

É chegado o momento, já examinadas, então, as especificidades dessa redução, de se agitar o debate a respeito da constitucionalidade de diminuição salarial quando ausente negociação coletiva autorizadora. Sim, porque, a despeito de tudo o que se disse até aqui, a medida extraordinária que consente com a redução salarial sem norma coletiva (convenção ou acordo coletivo – artigo 7º, VI, da CF[8]), que a fixe de maneira expressa impõe certo risco jurídico ao empregador, mesmo que se assegure, como se deve, de fato, assegurar por determinação da própria MP, o valor do salário-hora do empregado, ou que se tenha estipulado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, que, com frequência, não garantirá ao preposto o mesmo rendimento nominal por ele colhido em tempos comuns.

Com efeito, em situação de normalidade, dez entre dez doutrinadores especializados manifestam-se como Vólia Bomfim Cassar neste trecho da sua obra intitulada Direito do Trabalho (editora Método, 9ª edição, páginas 857/858):

“A própria constituição só permite a redução de salário mediante acordo ou convenção coletiva – art. 7, VI, da CRFB.

(...)

A redução proibida é tanto a direta quanto a indireta. Entende-se como redução direta aquela que reduz, de forma ilegal, o valor nominal do salário ajustado.

(...)

Entretanto, há muito a doutrina tem se preocupado também com a saúde da empresa, pois empresa saudável significa manutenção dos empregos, redução das taxas de desemprego e economia estável. Este quadro interessa aos empresários, aos empregados, sindicatos e principalmente ao governo. Pensando nisto o legislador constitucional manteve a possibilidade de redução salarial, antes preconizada na CLT (art. 503) e na Lei nº 4.923/65, **desde que prevista em acordo coletivo ou convenção coletiva**” (original sem destaques).

Mauricio Godinho Delgado (Curso de Direito do Trabalho, LTr, 15ª edição, página 865), não destoa, ao afirmar que:

“Uma terceira restrição era dada à regra da irredutibilidade salarial pela ordem justralhista anterior a outubro de 1988. De fato, segundo a CLT, em casos de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, poderia o empregador promover a redução geral dos salários dos obreiros, respeitando o percentual máximo de 25% de redução e o salário mínimo legal (art. 503, CLT). Ao lado disso, a Lei n. 4.923, de 1965, permitia também a redução salarial, em virtude de conjuntura econômica adversa, mediante negociação coletiva sindical, facultando ao empregador protocolar ação específica perante o Judiciário Trabalhista, caso verificada a recusa sindical à negociação.

A Constituição de 88 recepcionou, entretanto, *apenas em parte*, esses dispositivos. De um lado, revogou tanto a redução unilateral (art. 503), como a obtida através de sentença (Lei n. 4.923), **já que viabiliza semelhante prática redutora somente através de negociação sindical coletiva (artigos 7º, VI e 8º, VI, CF/88)**” (original sem destaques).

Claro que se experimenta condição social e econômica completamente atípica, de modo que se afigura impossível prever como a falta de instrumento coletivo que tolere a redução salarial nominal, prevista na MP, será percebida pela doutrina e tribunais especializados quando a crise for fato vencido, mas não poderia a **Consultoria INR** esquivar-se de considerar essa compreensão jurídica restritiva, tampouco, e bem por isso, de alertar seus fieis clientes da insegurança que a medida consigo carrega.

Seja como for, e pensando naqueles que acordarão diretamente com seus prepostos a redução prevista na MP nº 936/2020, as **Publicações INR** voltarão com o assunto nas

próximas horas para compartilhar com todos os seus assinantes modelo produzido por sua **Consultoria** a respeito do tema.

Atenciosamente,

Editores

Notas:

[1] O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho – suspensão que será alvo de outra mensagem dos editores –, ainda que adotadas essas medidas de forma sucessiva, não poderá ser superior a noventa dias, respeitado o teto de sessenta dias a que se refere o artigo 8º da MP.

[2] A pactuação da redução **por meio de negociação coletiva**, lado outro, sempre será admitida. Os agentes do ajuste coletivo, a propósito, poderão adotar percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário em percentuais diferentes dos previstos no mesmo artigo 7º (artigo 11 da MP nº 936/2020).

[3] Alerta aos notários e registradores empregadores paulistas: a despeito da notícia do fim das atividades do SEANOR, tem-se que a formalização da sua extinção ainda não foi levada ao órgão de registro competente, de modo que é recomendável seja feita a tentativa de comunicação escrita, dirigida via Correios, ao último endereço conhecido do sindicato (Rua Borges Lagoa, 1065 – Vila Clementino, São Paulo – SP, 04038-002). A prova da diligência patronal parece-nos conveniente.

[4] A forma da prestação dessas informações será disciplinada por ato do Ministério da Economia (*até o momento em que publicada esta mensagem não havia sido regulamentado o formato dessa comunicação. Contudo, o Secretário Especial de Previdência e Trabalho, Bruno Bianco Leal, anunciou em entrevistas concedidas a diversos meios de comunicação, que a informação a respeito da redução será prestada ao ME com o auxílio do sistema chamado Empregador Web*). Ao empregador que resistir ao envio tempestivo dessas informações ao ME será imposto o pagamento da remuneração, e seus encargos, no patamar ordinário – isto é, o equivalente ao contratado antes da redução da jornada de trabalho e de salário –, até que a omissão patronal seja sanada.

[5] A estipulação da redução de jornada e salário independe da comunicação que fará a respeito o empregador ao Ministério da Economia. Essa medida emergencial pode ser pactuada e colocada em prática, portanto, mesmo antes da publicação do ato do ME que disciplinará a transmissão das respectivas informações pelos empregadores. Dessas informações – ou da sua transmissão –, depende, isto sim, o pagamento, pela União, do chamado Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda.

[6] É o caso, por exemplo, do aposentado pelo RGPS que segue desempenhando atividade laboral como empregado.

[7] Tempo que será acrescido pelo período da suspensão a que se refere a MP nº 936/2020 – que será objeto, repita-se, de outra mensagem dos editores – caso esta outra medida emergencial também tenha sido adotada concretamente.

[8] “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; (...)”