

Como a legislação emergencial regulamenta o pagamento de salários?

Vêm sendo editado, desde meados de fevereiro, um conjunto expressivo de normas (leis e Medidas Provisórias) que compõem o que venho denominando de *legislação emergencial*, cuja finalidade é propiciar a adequação, urgente e transitória, do ordenamento jurídico aos diversos efeitos deletérios decorrentes da interdição de muitas atividades econômicas em virtude das medidas de quarentena decorrentes do cenário do novo coronavírus.

Dando sequência às publicações anteriores, este artigo se debruça ao tema das obrigações e encargos empresariais em relação à remuneração dos empregados. Como a legislação emergencial vêm tratando desta relevante questão.

A Lei 13.979/2020, primeira norma a ser editada, e que já traz algumas balizas para o enfrentamento do cenário de disseminação do novo coronavírus, inclusive a possibilidade de afastamento justificado do trabalho nas hipóteses de suspeita de contágio (art. 3º, § 3º), nada dispôs a respeito das questões remuneratórias.

Pouco tempo depois foi editada a Medida Provisória 927, que é destinada especificamente a promover alterações na CLT com o intuito de propiciar uma regulação jurídica mais adequada à situação econômica derivada das medidas de isolamento social voltada ao combate do COVID-19.

A MP 927 trazia, em seu artigo 18, uma nova modalidade de suspensão do contrato de trabalho (além do rol constante do art. 472, da CLT), prevendo a paralisação das atividades laborais e o encaminhamento dos trabalhadores para cursos de qualificação, mas nada dispôs sobre a manutenção da remuneração ou a previsão compensações econômicas para os empregados (e quem seria responsável por tais compensações financeiras).

Creemos que se deve à natureza e alcance polêmicos desta medida de suspensão contratual trazida pela MP 927 o motivo de sua revogação pela MP 928/2020, editada poucas horas depois da MP 927.

De fato, colocou-se no radar dos responsáveis pela edição das normas emergenciais um tema espinhoso a ser regulamentado: a necessidade de paralisação das atividades empresariais diante das medidas crescentes de isolamento social; a necessidade, de igual importância, da manutenção dos empregos e da renda e, finalmente, a definição sobre a continuidade e responsabilidades pelos salários e/ou políticas econômicas compensatórias a cargo do Estado.

Passaram-se alguns dias desde a revogação parcial da MP 927 até que fosse editada nova regra jurídica, no caso a Medida Provisória 936, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

A MP 936, em seu art. 3º, traz dois eixos básicos de alteração da legislação trabalhista: a) possibilidade de redução da jornada de trabalho, que acarreta redução salarial, e, b) suspensão temporária do contrato de trabalho, que torna sem efeitos alguns aspectos contratuais, dentre eles a necessidade de pagamento

da remuneração pelo empregador.

Em ambos estes casos, os trabalhadores não ficarão desamparados economicamente – justamente um dos pontos alvo das maiores críticas pelos vários setores envolvidos.

O artigo 5º, da MP 936, cria o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que será pago nas hipóteses em que ocorrer redução salarial decorrente de redução de jornada e também nas hipóteses de suspensão do contrato de trabalho. trata-se de prestações mensais, lastreadas com recursos da União Federal, que serão pagas enquanto perdurar o período de alteração do contrato de trabalho.

A empresa deve comunicar a adesão a essas medidas trabalhistas, sob pena de arcar com a integralidade das remunerações de seus trabalhadores (art. 5º, § 3º, da MP 936).

O direito a receber o Benefício Emergencial não exige dos trabalhadores qualquer tipo de “carência”, ou seja, um período mínimo de trabalho, tal qual ocorre no seguro desemprego.

O Benefício Emergencial poderá ser cumulado com uma *ajuda compensatória mensal*, definida pelas empresas em negociação individual ou coletiva com os empregados.

Quanto a este ponto, deve-se observar os futuros desdobramentos da ADI 6.363 (ainda em curso), onde se discute o mecanismo de comunicação da negociação individual para posterior ativação da negociação coletiva.

A ajuda compensatória mensal não integrará o salário e terá natureza eminentemente indenizatória; também é importante frisar que não integrará a base de cálculo do IRPF, do FGTS ou das contribuições previdenciárias (art. 9º da MP 936). Fica nítida, portanto, a natureza não salarial dessa parcela que poderá ser paga aos empregados, não ensejando qualquer tipo de encargo tributário às empresas.

Considerando que um dos objetivos da MP 936 consiste em preservar o emprego e a renda (art. 2º, I), seu artigo 10 confere uma garantia de estabilidade provisória no emprego durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho ou de redução de jornada. A estabilidade perdurará, após o término dessas alterações contratuais, por período correspondente aquele em que houve suspensão do contrato ou redução de jornada. Havendo, despedida sem justa causa durante esse período, os empregadores arcarão com as verbas rescisórias ordinárias e com uma indenização proporcional aos salários suprimidos.

A Fiscalização do Trabalho, inclusive em relação a estas alterações nas condições salariais, encontra-se suspensa durante o período de calamidade pública, nos termos dos artigos da MP 936, c.c. art. 31 da MP 927.

Todas estas possibilidades de alteração das condições remuneratórias podem ser aplicadas a aprendizes e às pessoas que tenham jornada parcial de trabalho (art. 15).



Por fim, é importante mencionar que recursos suplementares para a satisfação e manutenção das folhas de pagamento poderão ser obtidos pelas empresas nos moldes da Medida Provisória 944, que institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos – em suma a previsão de linhas de crédito diferenciadas.

Esta coluna é produzida pelos membros e convidados da Rede de Pesquisa de Direito Civil Contemporâneo (USP, Humboldt-Berlim, Coimbra, Lisboa, Porto, Roma II-TorVergata, Girona, UFMG, UFPR, UFRGS, UFSC, UFPE, UFF, UFC, UFMT, UFBA, UFRJ e UFAM).