

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

São Paulo, 6 de abril de 2020

MP 936/2020

RISCOS DA REDUÇÃO SALARIAL (SUSPENSÃO E REDUÇÃO DE JORNADA)

Conforme informamos em parecer anteriormente enviado, a MP 936/2020 prevê, como forma de reduzir o número de demissões, evitar a paralisação das empresas e reduzir impacto do estado de calamidade pública:

- I. Pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda,
- II. Redução proporcional de jornada de trabalho e de salários
- III. Suspensão temporária do contrato de trabalho.

Entretanto, as medidas apresentadas na MP 936/2020 implicam em importante redução salarial do empregado quando adotadas, especialmente aos empregados que aplicando-se o cálculo abaixo, verifica-se uma perda/redução salarial significativa.

Em outras palavras, somente é seguro para baixo salários e, a rigor, para as “grandes empregadoras” (faturamento superior a R\$ 4.800.000,00 em 2019), pois a parte indenizatória da parcela que pagarão (30%) fará com que a perda seja minimizada e a remuneração final mantida conforme o caso.

Forma de cálculo

Página **1** de **6**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

FAIXAS DE SALÁRIO MÉDIO	VALOR DA PARCELA
Até R\$ 1.599,61	Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)
De R\$ 1.599,62 até R\$ 2.666,29	O que exceder a R\$ 1.599,61 multiplicar por 0,5 (50%) e somar a R\$ 1.279,69
Acima de R\$ 2.666,29	O valor da parcela será de R\$ 1.813,03

Demonstramos, no parecer anterior, a forma de aplicação das medidas e, diante dos cálculos apresentados, a existência de prejuízo ao empregado, levando a um rebaixamento do padrão salarial.

Como regra, é de conhecimento que **não seguimos as posições** da **ANAMATRA** (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho).

Muito pelo contrário.

É estritamente pequena as teses e situações que concordamos com as posições dadas pela associação. Mas neste caso, ela seguiu a posição certa.

A **ANAMATRA** (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), emitiu comunicado com posicionamento no mesmo sentido, reforçando que a Constituição de 1988 prevê, como garantia inerente à dignidade humana, a irredutibilidade do salário, **salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, IV)**.

Notem que é a mesma posição que demos no mesmo dia que a Medida Provisória foi publicada.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

O posicionamento da ANAMATRA é enfático no sentido de que as decisões do poder público, ainda que diante de situação excepcional, não podem desrespeitar normas constitucionais.

Tal entendimento, juntamente com o posicionamento do Ministério Público do Trabalho, demonstra que, em eventuais ações judiciais e administrativas, tais órgãos tendem a considerar as normas da MP prejudiciais ao trabalhador e, portanto, inválidas.

Inclusive, diversos sindicatos representativos dos trabalhadores já se posicionaram no mesmo sentido, indicando que haverá movimentação com a finalidade de questionar a legalidade das medidas.

Reforçamos, portanto, a necessidade de firmar ACORDO COLETIVO e CONVENÇÃO COLETIVA, para evitar riscos a médio e longo prazo, isto porque, a infração à Constituição Federal poderá trazer prejuízos maiores à empregadora, levando em conta que esta poderá ser responsabilizada no futuro.

Colacionamos abaixo, na íntegra, a posição da ANAMATRA que, conforme entendimento deste escritório, demonstra a necessidade de cautela na adoção de tais medidas.

A ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho -, representativa de quase 4 mil magistrados e magistradas do Trabalho de todo o Brasil, vem a público manifestar sua preocupação com mais uma Medida Provisória, a de nº 936/2020, que dispõe sobre “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares”, a ser adotado durante o período da pandemia Covid-19

Página **3** de **6**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

(“coronavírus”), em razão de previsões inconstitucionais. 1. A expectativa, num cenário de crise, é de que a prioridade das medidas governamentais se dirija aos mais vulneráveis, notadamente, aqueles que dependam da própria remuneração para viver e sustentar as suas famílias. Tais medidas devem ser, além de justas, juridicamente aceitáveis. Na MP 936 há, contudo, insistência em acordos individuais entre trabalhadores e empregadores; na distinção dos trabalhadores, indicando negociação individual para “hiperssuficientes”; na desconsideração do inafastável requisito do incremento da condição social na elaboração da norma voltada a quem necessita do trabalho para viver; e no afastamento do caráter remuneratório de parcelas recebidas em razão do contrato de emprego, que redundará no rebaixamento do padrão salarial global dos trabalhadores e das trabalhadoras. Tudo isso afronta a Constituição e aprofunda a insegurança jurídica

já decorrente de outras mudanças legislativas recentes.

2. A Constituição de 1988 prevê, como garantia inerente à dignidade humana, a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, IV). Por isso, a previsão de acordos individuais viola a autonomia negocial coletiva agredindo, primeiro, o sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos e, segundo a Convenção nº 98 da OIT, que equivale a norma de patamar superior ao das medidas provisórias.

3. A Constituição promove o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI), como autênticas fontes de direitos humanos trabalhistas, permitindo que incrementem a condição social dos trabalhadores e das trabalhadoras (art. 7º, caput). Portanto, em autêntico diálogo das fontes normativas, a prevalência de acordos individuais ou de acordos coletivos depende da melhor realização da finalidade de avanço social. Medida Provisória não pode eliminar, alterar ou desprezar a lógica desse diálogo das fontes jurídicas, que ocorre, aliás, em outros campos do direito.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

4. A Constituição determina aos Poderes a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV), por isso, não se pode, absolutamente, diferenciar os trabalhadores e as trabalhadoras, em termos de proteção jurídica, pelo critério do valor do salário, sendo proibida diferença de salários, de exercício de funções e de

critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX). Diferenciar os trabalhadores e as trabalhadoras, para permitir acordo individual, negando a necessidade de negociação coletiva, acaso recebam remuneração considerada superior e tenham curso superior, é negar a força normativa da Constituição e do Direito do Trabalho. A proteção jurídica social trabalhista, como outras proteções jurídicas, é universal, e não depende do valor do salário dos cidadãos.

5. Benefícios, bônus, gratificações, prêmios, ajudas compensatórias e quaisquer outros valores pagos em razão da existência do contrato de emprego detêm natureza presumidamente salarial. Embora possa o poder público afastar essa possibilidade para diminuir a carga tributária dos empregadores, não pôde fazê-lo quando a finalidade é atingir o cálculo de outras parcelas trabalhistas devidas aos trabalhadores e às trabalhadoras, como férias, 13ºs salários, horas extras e recolhimento do FGTS, considerando que, na prática, se isso ocorrer, haverá rebaixamento do padrão salarial global.

6. A ANAMATRA reafirma a ilegitimidade da resistência de setores dos poderes político e econômico que intentam transformar uma Constituição, que consagra direitos sociais como fundamentais, em um conjunto de preceitos meramente programáticos ou enunciativos. Ao contrário, são a preservação e o prestígio dessa mesma ordem que, ao garantirem a harmonia das relações sociais e trabalhistas, permitirão ao País uma saída mais rápida e sem traumas desta gravíssima crise.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Por isso, a ANAMATRA exorta trabalhadores e empregadores a cooperarem e celebrarem avenças coletivas, o que incrementa a boa-fé objetiva dos atores sociais e assegura a justiça proveniente do diálogo social.

Por fim, a ANAMATRA espera que outras medidas de aperfeiçoamento possam ser adotadas e reforça que a Constituição prevê no seu art. 146 um regime diferenciado para as micros e pequenas empresas, que podem ser beneficiadas com a suspensão de débitos de natureza fiscal, creditícia e administrativa, que poderia se constituir em um grande pacto de desoneração dessas empresas, com o objetivo de que consigam, como contrapartida, manter os empregos.

Brasília, 2 de abril de 2020

Noemia Porto

Presidente da Anamatra

Informamos que o presente Parecer foi realizado segundo nossa interpretação a respeito do tema, bem como aplicável exclusivamente na presente data, de modo que a empresa poderá se deparar com interpretações/entendimentos divergentes, ou ainda mudança de posicionamento em datas futuras em virtude de oscilação de posicionamentos Jurisprudenciais ou Normas Legais, e ainda, disposições que alterem seu conteúdo por força de Norma Coletiva de Trabalho (Lei nº 13.467/2017).

Ao que nos cumpria, firmamo-nos.

Sem mais,

Atenciosamente,

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA

www.figueiredofilho.com.br

Página 6 de 6

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.