

A MP N° 936, DE 01/04/2020, E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O Governo Federal adotou a Medida Provisória nº 936, de 01/04/2020, para instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, dispondo, ainda, sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20/03/2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 06/02/2020.

Esta medida visa amenizar os efeitos das severas restrições às atividades econômicas.

Dada a gravidade do cenário e a indefinição do prazo de duração das restrições às operações das empresas, estas, preocupadas com a situação de seus empregados e com sua própria sobrevivência, aguardavam com ansiedade legislação sobre a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, assim como sobre a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Os comentários completos sobre a MP 936 e suas implicações estão sendo enviados em anexo. Este documento tem por escopo analisar os aspectos atinentes à necessidade ou conveniência da negociação coletiva em todo este contexto.

Como a MP 936 possibilita ajustes por acordo individual e/ou por negociação coletiva, sintetizamos as diversas hipóteses no seguinte quadro:

Hipóteses em que são necessárias Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho					
Salário do Empregado	Redução de 25%	Redução de 50%	Redução de 70%	Redução em outros %	Suspensão **
até R\$ 3.135,00	não	não	não	sim	não
de R\$ 3.135,01 a R\$ 12.202,10	não	sim	sim	sim	sim
mais de R\$ 12.202,10 *	não	não	não	sim	não

* Aplicável somente a empregados com diploma universitário.

** A empresa que tiver auferido receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 no ano-calendário de 2019 poderá pactuar a suspensão desde que pague ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário do empregado.

Portanto, **ambas as medidas – redução e suspensão – exigem a negociação coletiva**, convenção ou acordo coletivo de trabalho, quando:

- a redução de jornada e de salários não for de 25%, e**
- o empregado perceber mais do que R\$ 3.135,00 ou, sendo portador de diploma universitário, menos do que duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$ 12.202,12).**

Ressalte-se que as **hipóteses de ajuste por acordo individual** entre empregador e empregado **também podem ser pactuadas pela via da negociação coletiva**.

A implementação da redução proporcional de jornada e de salário e da suspensão temporária de contrato de trabalho **através de acordo individual** entre empregador e empregado, embora prevista expressamente na MP 936, **poderá ter sua constitucionalidade questionada judicialmente**, em razão da previsão constitucional de irredutibilidade salarial, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

A utilização da negociação coletiva é, pois, mais vantajosa, permitindo uma melhor adequação das medidas aos interesses das partes e mais segurança jurídica.

Por último, **recomendamos às empresas** que necessitem promover a redução proporcional de jornada e de salários e/ou a suspensão dos contratos de trabalho **que procurem seu sindicato empresarial para negociar** a situação em benefício das categorias profissionais e patronais interessadas, **porquanto na dificuldade a união de todos a todos fortalece**.

Permanecemos à disposição para questionamentos ou desdobramentos.