



Na Mídia

02/04/2020 | [Folha de S.Paulo](#)

MP que autoriza corte de salário de até 100% tem trecho inconstitucional, dizem advogados; entenda

Principal problema é a possibilidade de as empresas reduzirem salários e jornadas por meio de acordo individual

Ivan Martínez-Vargas

O texto da MP (Medida Provisória) 935, que autoriza o corte de salários e jornadas de trabalhadores em até 100%, contém um trecho inconstitucional e outros potencialmente ilegais, segundo advogados ouvidos pela reportagem.

O principal problema é a possibilidade, instituída pela MP, de as empresas reduzirem salários e jornadas de trabalho por meio de acordo individual com os trabalhadores.

A Constituição proíbe em seu artigo 7º a redução salarial, a menos que ela esteja prevista em acordo ou convenção coletiva.

“A via do acordo individual não é permitida, nem em situação de calamidade pública. Precisa ser feito por acordo coletivo e os sindicatos têm se mostrado abertos à negociação neste momento de crise”, diz Antônio de Freitas Jr., professor de direito do trabalho da USP.



“A figura do acordo individual é constitucional, embora haja decisões recentes do Supremo que possam relativizar isso. De qualquer modo, a minha recomendação a clientes é fazer qualquer redução de jornada e salário mediante acordo com o sindicato da categoria”, diz Cássia Pizzotti, sócia do escritório Demarest.

A suspensão do contrato de trabalho prevista na MP também pode ser contestada no Judiciário, segundo Freitas Jr. “O texto entreabre o uso da suspensão do contrato de trabalho como forma mascarada de supressão do salário do trabalhador, o que é ilegal”.

Pelo texto da norma, trabalhadores que tenham o contrato suspenso ou reduções de jornada e salário terão um benefício do governo que pode chegar a 100% do que receberiam de seguro-desemprego em caso de demissão (que hoje varia entre R\$ 1.045 e R\$ 1.813,03). O valor do pagamento dependerá do faturamento da empresa e da faixa salarial do empregado.

Esse benefício será acumulado, na maioria dos casos, com o pagamento de uma ajuda compensatória mensal pelo empregador que não terá natureza salarial, mas sim indenizatória.

“Isso prejudica o trabalhador, porque esse valor não contaria para o cálculo de contribuição previdenciária, férias, 13º salário, ou FGTS. A empresa, por outro lado, ainda ganha porque poderá abater esse valor de seu lucro para cálculo de Imposto de Renda ou Contribuição Social sobre Lucro Líquido”, diz Freitas Jr.

Pela norma, as empresas poderão negociar com cada empregado, independentemente da faixa salarial, corte salarial de exatamente 25%. Para cortar 50% e 70%, a negociação poderá ser individual apenas com funcionários de duas faixas salariais: até três salários mínimos (R\$ 3.117) ou mais de R\$ 12.202.

“Pelo anúncio do governo, quem tem salários menores poderia negociar diretamente com o patrão, o que não está previsto na Constituição. A lógica é de que a redução não seria tão significativa nesses casos, porque seria complementada pelo benefício pago pelo governo, mas o sindicato pode ser mais necessário justamente para essa faixa”, diz Otávio Pinto e Silva, sócio do Siqueira Castro.

Entenda o texto da MP:

Suspensão de contrato:

- Pode valer por até dois meses, mas exige compromisso da empresa da manutenção do emprego por período igual ao da suspensão.
- Pode ser negociada de maneira individual para funcionários com salários até três salários mínimos (R\$ 3.117) ou superiores a duas vezes o teto da Previdência (R\$ 12.202).
- Se negociada com o sindicato e prevista em acordo ou convenção coletivos, pode valer para todos os trabalhadores.
- Empresas que faturem mais de R\$ 4,8 milhões anuais e façam suspensões de contrato precisarão pagar ao trabalhador uma ajuda compensatória equivalente a 30% do salário. O governo complementaria o valor com um benefício no valor de 70% do seguro-desemprego ao qual o trabalhador teria direito.
- Empresas do Simples (com receita bruta de até R\$ 4,8 milhões ao ano) que usarem o dispositivo não precisarão pagar nada ao empregado. Nesses casos, o governo pagará ao trabalhador suspenso um benefício mensal no valor integral do seguro-desemprego ao qual o empregado teria direito.

Redução de jornada e salário:

- Pode valer por até três meses, desde que posteriormente o emprego do trabalhador seja mantido por período igual ao da redução.
- O valor pago pela hora de trabalho do empregado deverá ser mantido.
- Poderá ser negociada de maneira individual com qualquer funcionário, independentemente da faixa salarial, se a redução salarial proposta for de exatamente 25%.
- Poderá ser negociada individualmente com funcionários com salários de até três salários mínimos (R\$ 3.117) ou superiores a duas vezes o teto da Previdência (R\$ 12.202), se a redução salarial proposta for de 50% ou 70%.
- Precisa constar em acordo ou convenção coletiva nos demais casos. Nessa categoria, a redução poderá, inclusive, ser inferior a 25% e superior a 70%.

Valores do benefício pago pelo governo em caso de redução de jornada e salário:

- Redução inferior a 25%: não recebe benefício.
- Redução de 25% a 49%: complemento de 25% do salário-desemprego a que o trabalhador teria direito.
- Redução de 50% a 70%: complemento de 50% do salário-desemprego a que o trabalhador teria direito.
- Redução superior a 70%: complemento de 70% do salário-desemprego a que o trabalhador teria direito.

