

MEDIDA PROVISÓRIA DOS SALÁRIOS

abrasel

MP DOS SALÁRIOS NA PRÁTICA

Como empresas de comércio e serviços, de qualquer porte, podem aplicar as novas regras

VERSÃO: 17 DE ABRIL/2020 - 18H12

O que é

O estabelecimento pode suspender os contratos de trabalho ou combinar com seus funcionários uma redução **na jornada e no salário** de até 70%. O governo federal irá pagar o percentual de redução com base no valor do seguro-desemprego.

Para quem é

Para os trabalhadores **com carteira assinada**. As regras são diferentes, dependendo da renda do trabalhador. Não há distinção de categoria profissional. O trabalhador que concordar com a suspensão ou redução terá estabilidade depois, pelo mesmo período de duração do acordo.

Quem não pode

Trabalhadores que já **estejam recebendo o seguro-desemprego** não se enquadram nas medidas. Também não estão incluídos os trabalhadores do setor público ou de subsidiárias de empresas públicas.

Suspensão

A medida prevê a possibilidade de **suspensão total do contrato pelo período de dois meses**.

Para essas pessoas, o governo pagará parcela integral do seguro-desemprego (que vai de R\$ 1.045,00 a R\$ 1.813,03). O empregado não poderá prestar nenhum serviço ao estabelecimento durante este período. Permanecem benefícios voluntários como vale-alimentação ou plano de saúde.

As empresas que faturam **mais que R\$ 4,8 milhões ao ano** poderão suspender os contratos, mas mantendo o pagamento de **30% do salário** para os trabalhadores que estejam com o contrato em suspensão. Este valor não tem caráter de salário, e sim de complementação, não incidindo sobre ele, portanto, os encargos trabalhistas.

O trabalhador que aderir ao acordo não terá nenhum impacto futuro no recebimento do seguro-desemprego em caso de demissão.

O depósito da parcela do seguro-desemprego será depositado diretamente pelo governo na conta do trabalhador.

Redução de Jornada

O primeiro grupo (e principal alvo do programa) reúne empregados formais que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.135). Para esses trabalhadores, estão autorizadas **reduções de jornada e salário de 25%, 50% ou 70%** por até três meses (mantido o salário-hora). Basta um acordo direto para efetivar o corte. Nesse caso, o governo paga ao trabalhador uma proporção do valor do seguro-desemprego equivalente ao percentual de redução . **O seguro-desemprego varia de R\$ 1.045 a R\$ 1.813,03.**

O segundo grupo do programa de proteção ao emprego deve ter renda mensal entre R\$ 3.135 e R\$ 12.202. Trabalhadores com esse perfil salarial têm regras diferentes. A jornada e rendimentos podem ser reduzidos em até 25% por acordo individual. Para redução de 50% ou 70% é preciso acordo coletivo.

Para quem ganha **mais de R\$ 12.202 por mês**, também há o acesso ao benefício e pode-se firmar um acordo individual, se o empregado tiver diploma de ensino superior.

Como calcular

No exemplo, um cozinheiro que ganha R\$ 3.000 por mês nos últimos 12 meses. Por acordo, o seu salário é reduzido em 70%. Veja como calcular:



A empresa paga R\$ 900 (30% do salário de R\$ 3.000) do trabalhador



O governo paga R\$ 1.269,12, ou 70% do valor do seguro-desemprego



O trabalhador recebe, nestes dois meses, R\$ 2.169,12

Acordos

Os acordos coletivos valem para todas as faixas salariais da folha. No entanto, quem ganha até R\$ 3.135 ou mais de R\$ 12.202 (e tem diploma de nível superior) pode optar por fazer um acordo individual com a empresa. No dia 06/04 uma decisão liminar do STF (Supremo Tribunal Federal) indicava que os acordos, exceto os individuais, têm de ser submetidos ao sindicato da categoria. Mas a decisão foi cassada pelo pleno do STF em 17/04 e não está mais em vigor.

Prazos

O pagamento das parcelas do seguro-desemprego por parte do governo será mensal. A primeira parcela será paga **no prazo de 30 dias** a partir do momento em que a empresa informar ao governo o fechamento do acordo. O prazo para que a empresa faça a comunicação, a partir da data da celebração do acordo, é de dez dias.

Envio do Acordo

O governo federal já disponibilizou um site que dá acesso aos sistemas para envio da formalização dos acordos, além de manuais: **servicos.mte.gov.br/bem/** Empresas farão a requisição final através do site Empregador Web: **sd.maisemprego.mte.gov.br**

Assembleias

As reuniões para decisão de acordo coletivo poderão ser feitas por meio eletrônico, assim como a formalização das decisões. O prazo para a tomada de decisão é mais curto do que determina a CLT.

em parceria com



FAQ

(perguntas frequentes)

Como vai funcionar o aviso do acordo à Secretaria do Trabalho? Haverá um meio eletrônico rápido para agilizar esta comunicação?

A MP deu a prerrogativa para utilização de meios eletrônicos em convenções coletivas, inclusive para formalizações. Para aviso do acordo individual (Empregador/Empregado), a MP informou que deverá ser comunicado em 10 dias. Os procedimentos para comunicação encontram-se em um website já disponibilizado pelo Ministério: servicos.mte.gov.br/bem/.

No percentual pago pela empresa como salário, após a redução, vão incorrer os mesmos encargos do salário normal? Ou haverá algum tipo de desoneração?

Os encargos são os mesmos, porém incidirão sobre o montante já com a redução. Na prática há a redução do valor pago de encargos, porém não se trata de desoneração.

E se o empregado tem mais de um vínculo empregatício?

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho (ressalvado os casos dos contratos intermitentes).

Como se aplicam as medidas em relação à gorjeta, tendo em vista a lei da gorjeta recentemente aprovada?

A remuneração do empregado é composta de salários mais gorjetas. A MP fala em salários. Portanto, gorjetas não entram no conceito de salários.

em parceria com



FAQ

(perguntas frequentes)

Como fazer em relação aos funcionários que foram postos em férias? E em relação à licença-maternidade?

A decisão pela redução de jornada/salário ou suspensão temporária deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias. Recomenda-se aguardar o findar das férias para propor qualquer das medidas. Entretanto, a MP não faz óbice ao aviso durante as férias (que em tese, já foram remuneradas). A licença maternidade não gera o direito ao benefício emergencial. Em razão da empregada ser beneficiária da previdência social (Licença Maternidade), o Benefício Emergencial não será devido a ela.

A medida contempla de alguma forma o pro-labore?

A medida não tratou de sócios que percebam pro-labore, apenas de empregados com vínculos formais, exigindo assim uma relação de emprego.

Se o funcionário já foi demitido pode se aproveitar do benefício?

Não. Se ele já foi demitido, não tem mais vínculo empregatício e não se encaixa no programa. Mas ele pode se beneficiar do seguro-desemprego normalmente. Se o funcionário está em aviso prévio, pode ser revertido e se encaixar do benefício através da suspensão do contrato ou redução da jornada e de salário.

Se o trabalhador não cumpriu os requisitos para ter acesso ao seguro-desemprego, ele pode ter direito aos benefícios mesmo assim?

Sim, o benefício ocorre à luz e usa mecanismos do seguro-desemprego, mas não é o seguro-desemprego. Portanto o trabalhador tem direito de usufruir.

em parceria com



FAQ

(perguntas frequentes)

É possível começar com redução de jornada e depois suspender o contrato? Há flexibilidade?

Sim, não há impedimento nem para acordos individuais nem para acordos coletivos com funcionários de diferentes áreas.

No caso de suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador recebe somente o seguro desemprego. Como ficam os benefícios (como seguro de saúde) dos que têm uma parte descontada do salário?

A empresa tem de manter os benefícios mesmo para os empregados que têm acordo de desconto em folha.

Se o funcionário é aposentado mas continua trabalhando, ele tem direito ao benefício?

Não, o aposentado já é apoiado pelo governo por meio da aposentadoria, segundo a Secretaria do Trabalho. Por essa razão ele não tem direito ao benefício.

Os sindicatos têm o direito de cobrar para estabelecer acordos coletivos de suspensão ou redução de jornada?

Pela lei, a contribuição sindical é facultativa e os sindicatos não podem cobrar para acompanhar e estabelecer os acordos, quando for o caso. Os abusos devem ser enviados à Secretaria do Trabalho, do Ministério da Economia, pelo telefone 158.

A necessidade de validação dos acordos coletivos pelos sindicatos não está mais em vigor, portanto os acordos podem ser submetidos, assim que fechados, ao sistema do Ministério.

abraseL

**Mais informações em
www.abraseL.com.br**

- *Novidades desta versão: Atualização de informações sobre decisão do STF de dispensar obrigação de validação dos acordos pelos sindicatos.*