

GUIA PRÁTICO

MP DOS SALÁRIOS

MEDIDA PROVISÓRIA 936, DE 01º DE ABRIL DE 2020

(**CLIQUE AQUI** PARA ACESSAR NA ÍNTEGRA)

POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DE JORNADA

POSSIBILIDADE DE SUSPENSÃO DO CONTRATO
DE TRABALHO



SICONTIBA

OBSERVAÇÕES INICIAIS:

Este guia prático não visa entrar no mérito da justiça ou não de suas normas, mas tão somente informar **EMPREGADORES e EMPREGADOS** sobre o que está em vigência (valendo) no momento de sua divulgação (em 01/04/2020), bem como demonstrar como os profissionais da contabilidade podem aplicar as novas regras.

Importante frisar que a MP 927/2020 (com o artigo 18 revogado) permanece válida (**clique aqui** para ter acesso na íntegra), tratando de outras regras trabalhistas excepcionais e temporárias durante a pandemia e o estado de calamidade pública, visando à preservação de empregos, a exemplo das regras diferenciadas de férias individuais e coletivas, banco de horas, entre outras.

EM RESUMO, O QUE É TRATADO NA NOVA MP DOS SALÁRIOS?

A medida, chamada de Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, autoriza que empregadores reduzam salários e jornadas de funcionários. O objetivo, segundo o governo, é evitar demissões em empresas afetadas pela crise do coronavírus. O texto também permite a suspensão temporária de contratos de trabalho. Ou seja, o empregado não trabalha e a empresa não paga salários. Nos dois casos, o governo compensará parte das perdas. O programa ficará em vigor por 90 dias.

PARA QUEM É APLICADA ESSA NOVA MP DOS SALÁRIOS?

Para os trabalhadores com carteira assinada, inclusive aos domésticos e intermitentes. 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 garantia provisória de emprego depois, pelo mesmo período de duração do acordo.

A QUEM NÃO PODE SER APLICADA ESSA NOVA MP DOS SALÁRIOS?

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.

REGRAS PARA A POSSIBILIDADE DE SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO:

A medida prevê a possibilidade de suspensão total do contrato pelo período de dois meses. Para esses trabalhadores, o governo pagará parcela integral do seguro-desemprego (que vai de R\$ 1.045,00 a R\$ 1.813,03). Será calculada sobre o seguro-desemprego a que o empregado teria direito caso fosse demitido. O valor total pago no mês não pode ser menor que o salário mínimo (R\$ 1.045,00). 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 até 70% da força de trabalho, 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. Nesse caso, o governo entra com um complemento de 70% do seguro-desemprego. O trabalhador que aderir ao acordo não terá nenhum impacto futuro no recebimento do seguro-desemprego em caso de dispensa sem justa causa. O depósito da parcela do seguro-desemprego será depositado diretamente pelo governo na conta do trabalhador.

REGRAS PARA A POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIOS:

Há três faixas de possibilidade de cortes salariais, com redução proporcional da carga horária: 25%, 50% e 70%. Empresas podem propor cortes diferentes desses percentuais, mas só por acordo coletivo com participação do sindicato.

O primeiro grupo (e principal alvo do programa) reúne empregados formais que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.135,00). 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 (patrão-empregado) para efetivar a redução. Nesse caso, o governo paga ao trabalhador uma proporção do valor do seguro-desemprego equivalente ao percentual da redução. O seguro-desemprego varia de R\$ 1.045,00 a R\$ 1.813,03.

O segundo grupo do programa de proteção ao emprego deve ter renda mensal entre R\$3.136,00 e R\$ 12.202,11. 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 com participação do sindicato.

Para quem ganha mais de R\$ 12.202,12 por mês, também há o acesso ao benefício e é possível firmar um acordo individual, se o empregado tiver diploma de ensino superior.

COMO CALCULAR?

No exemplo abaixo, um funcionário que tem salário bruto registrado em CTPS de R\$ 3.000,00 por mês nos últimos 12 meses. Por acordo, o seu salário é reduzido em 70%. Veja como calcular:

A empresa paga R\$ 900,00 (30% do salário de R\$ 3.000,00) 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.

E OS ACORDOS COLETIVOS?

Os acordos coletivos valem para todas as faixas salariais da folha. No entanto, **quem ganha até R\$ 3.135,00 ou mais de R\$ 12.202,12 (e tem diploma de nível superior) pode optar por fazer um acordo individual com a empresa.** A empresa tem de informar os acordos em até 10 dias à Secretaria do Trabalho do governo federal. Os acordos coletivos irão ocorrer em um rito rápido, facilitando a adoção.

Os acordos coletivos são necessários para reduções salariais com percentuais diferentes dos previstos na MP. Nesse caso, a compensação do governo será feita da seguinte forma:

Até 25% - sem compensação

25% a 49% - 25% do seguro-desemprego

50% a 69% - 50% do seguro-desemprego

70% ou mais - 70% do seguro-desemprego

AS EMPRESAS PODEM PAGAR UMA COMPENSAÇÃO EXTRA?

Sim. Isso pode ser firmado por acordo individual ou coletivo. Nesse caso, a compensação paga pelas empresas terá caráter indenizatório. Isso significa, na prática, que não incidirão contribuições que pesam hoje sobre salários, como recolhimento para a Previdência e para o FGTS.

O EMPREGADO PODE SER DIMITIDO APÓS A SUSPENSÃO OU REDUÇÃO DE JORNADA?

Não imediatamente. A MP prevê um período de garantia provisória de emprego para trabalhadores atingidos pela medida, equivalente ao tempo de suspensão de contrato ou jornada reduzida. Se a empresa reduzir jornada e salário por dois meses, por exemplo, o funcionário terá o emprego garantido provisoriamente por quatro meses, incluindo o período com salário reduzido.

SE FOR DIMITIDO APÓS O PERÍODO DE GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO, O EMPREGADO TEM DIREITO AO SEGURO-DESEMPREGO?

Sim. Numa versão anterior, o governo chegou a anunciar que a compensação salarial funcionaria como uma antecipação do seguro-desemprego, mas mudou de ideia.

ATENÇÃO:

É de suma importância acompanhar os noticiários de credibilidade (cuidar com as FAKE NEWS) e a publicação de normas legislativas, bem como contatar o departamento jurídico do seu sindicato, visto que diariamente normas estão sendo criadas para serem aplicadas, de forma temporária e excepcional, para o período de pandemia.

Maiores informações:

ASSESSORIA JURÍDICA DO SICONTIBA

E-mail: assessoriajuridica@sicontiba.com.br

Site: www.sicontiba.com.br



SICONTIBA