

## INFORME FECOMÉRCIO RJ

### ATENÇÃO! O QUE É PRECISO PENSAR ANTES DE ADOTAR O SISTEMA?

- PRIMEIRO: quem já fez Acordo Coletivo ou tem Convenção Coletiva vigente prevendo a redução, suspensão do contrato ou férias coletivas recomenda-se que não seja modificado, exceto se, por exemplo, o empregado retornar das férias coletivas e o empregador quiser então utilizar o subsídio desta MP. Entretanto, Acordos e Convenções Coletivas já existentes podem ser repactuados para adequação a MP 936/20, mas isso tem que se dar no prazo máximo em 10 dias corridos, contados de 01/04/2020. Passado esse prazo, se a intenção é negociar coletivamente, a solução é produzir novo documento;

- SEGUNDO: o empregador estará comprometido com a garantia de emprego (ou seja, não pode mandar embora, salvo por justo motivo), aquele empregado que está com seu salário envolvido no mesmo Programa, seja qual for o percentual de redução ou ainda se suspenso o contrato. Qual o tempo dessa garantia? O tempo em que firmou acordo coletivo para o subsídio e MAIS uma vez esse mesmo período. Traremos esse ponto mais adiante.

- TERCEIRO: sempre que nos referirmos a SALÁRIO, quer dizer o SALÁRIO BASE, sem outros acessórios (periculosidade, insalubridade, horas extraordinárias e etc) , ou seja, não é remuneração.

- QUARTO: estão **excluídos** do benefício previsto nesta MP quem receber Benefício de Prestação Continuada da Previdência Social, quem estiver já recebendo parcelas de Seguro Desemprego em razão de dispensa, quem estiver em gozo de benefício de bolsa de qualificação profissional prevista em lei, e que esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo.

### PARA QUE SERVE O PROGRAMA?

PRA REDUZIR JORNADA E SALÁRIO (prazo máximo 90 dias)  
PARA SUSPENDER O CONTRATO DE TRABALHO (prazo máximo de 60 dias)

Você pode primeiro suspender e depois reduzir ou vice e versa? Não há impedimento na MP, ou seja, pode. Assim como também pode reduzir salário/jornada para uma parte de empregados e suspender o contrato de outros, dentro da mesma empresa. Mas é preciso ficar atento ao princípio do tratamento isonômico, ou seja, evitar tomar medidas diversas entre empregados que, por exemplo, exercem a mesma função.

O Benefício Emergencial é custeado pela União através da conta do Seguro Desemprego. E quer dizer que ele complementar a redução do salário, ou o não pagamento do salário, este último na hipótese de suspensão do contrato.

Isso pode ser feito por via de **Acordo Individual ou Coletivo e Convenção Coletiva** e o empregador deverá informar ao Ministério da Economia em **10 dias** contados da data de assinatura de um desses dois documentos. Chamamos a atenção para esse prazo porque, caso descumprido, todo o mecanismo perderá o efeito e empregador ficará responsável pelo pagamento de salários e encargos.

A partir desses 10 dias o benefício será liberado em 30 dias. Ou seja, **NÃO HÁ AJUDA PARA O PAGAMENTO DOS SALÁRIOS DE MARÇO DE 2020**, só a partir de ABRIL.

Se esse prazo não for cumprido, a responsabilidade pelo salário do empregado é do empregador integralmente. E o Acordo precisa ser informado ao Ministério uma só vez e não a cada mês de sua validade.

A PRÁTICA DE EVENTUAIS FRAUDES A ESSES SISTEMA (valores pagos indevidamente ou a maior) IMPORTARÁ NA INSCRIÇÃO NA DÍVIDA ATIVA DO RESPECTIVO VALOR DE BENEFÍCIO RECEBIDO.

**A BASE DE CÁLCULO PARA O SUBSÍDIO É O VALOR DO SEGURO DESEMPREGO A QUE TERIA DIREITO O EMPREGADO.** A mecânica é assim:

- o **mesmo percentual de redução do salário/jornada** será aplicado na base de cálculo do Seguro Desemprego (cujo valor máximo de cota é R\$ 1.813,03). Por exemplo: se a jornada for reduzida em 25%, o empregador pagará 75% do valor do salário e o empregado receberá do Programa 25% do valor do Seguro Desemprego a que teria direito;

- se houver **suspensão do contrato de trabalho**, o empregado receberá 100% do valor do Seguro Desemprego pelo período de suspensão, nos casos de empresas que tiverem auferido no ano calendário de 2019, receita bruta **inferior** a R\$ 4.800.000,00;

- nos casos de empresas que tiverem auferido no ano calendário de 2019, receita bruta **superior** a R\$4.800.000,00, se houver suspensão do contrato de trabalho, o empregado receberá 70% do valor do Seguro Desemprego pelo período de suspensão. E AINDA: nesta última hipótese o empregador é obrigado a pagar uma AJUDA COMPENSATÓRIA (parcela de natureza indenizatória, ou seja, sem encargos), no valor equivalente a 30% do salário do empregado. Repita-se, essa parcela é obrigatória mesmo sendo o caso de suspensão.

ATENÇÃO: no período de suspensão o empregador não terá outros recolhimentos a fazer, tais como FGTS, Previdência Social, etc. E o empregador não poderá exigir qualquer trabalho por parte do empregado.

### O PERÍODO DE SUSPENSÃO NÃO PODERÁ SER MAIOR QUE 60 DIAS, PODENDO SER ATÉ EM DOIS PERÍODOS DE 30 DIAS

#### A REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO TEM COMO CONDIÇÕES:

1. preservação do valor do salário hora
2. firmar acordo individual avisando ao empregado com 2 dias corridos de antecedência
3. redução EXCLUSIVAMENTE nos seguintes percentuais: 25%, 50% ou 70%
4. e o empregado em princípio faz jus aos benefícios que já recebia. Entretanto, há que se racionalizar como, por exemplo, o vale alimentação. Se o empregado recebe um vale **para cada dia efetivamente trabalhado** e NÃO recebe nas férias, e se a jornada de trabalho dele for reduzida de tal modo a que Não faça jus a intervalo para refeição e descanso, na hipótese de 70% do dia, por exemplo, não haveria razão para concessão do vale refeição diário. Entretanto, a matéria exige exame caso a caso e cautela.

#### A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO TEM COMO CONDIÇÕES:

1. será pactuada por acordo individual a ser encaminhado ao empregado com 2 dias corridos de antecedência
2. nesse período, o empregado que não quiser perder a contagem do tempo de contribuição pagará ele mesmo, empregado, suas cotas à Previdência Social na qualidade de segurado facultativo
3. e o acordo deverá conter a data em que o empregador deverá avisar ao empregado se desejar encerrar a suspensão
4. e nesse período o empregado não poderá prestar qualquer tipo de serviço, sequer remoto, sob pena do empregador pagar tudo que seria devido na contratação regular, inclusive encargos, além de multa e sanções previstas em acordo coletivo

TAMBÉM NAS HIPÓTESES DE REDUÇÃO DE JORNADA E DE TRABALHO poderá o empregador instituir a "ajuda compensatória mensal", tema sobre o qual já falamos, "ajuda compensatória" que não gera efeitos em tributação, inclusive IRPF, além do FGTS. O valor deverá estar previsto em acordo individual ou coletivo.

### A GARANTIA DE EMPREGO E EVENTUAL RESCISÃO

Como já dito, a garantia de emprego é de período igual ao da suspensão ou da redução de jornada/salário. Se a suspensão é de 60 dias, a garantia de emprego é de 120 dias (sessenta sob subsídio e o restante não há subsídio, até porque a suspensão não pode ser maior de 60 dias).

Se for redução que pode acontecer pelo período de até 90 dias, o empregado tem garantia de emprego por 180 dias, 90 iniciais com benefício e os 90 finais sem benefício ou subsídio.

### SE HOUVER DISPENSA SEM JUSTA CAUSA NO PERÍODO DE GARANTIA SERÁ DEVIDO

- se a redução de salário/jornada for igual ou superior a 25% e inferior a 50% **será devida indenização de 50%** do salário a que teria direito o empregado no período de garantia provisória de emprego

- se a redução de jornada/salário for igual ou superior a 50% e inferior a 70% **será devida indenização equivalente a 75%** do salário a que teria direito o empregado no período de garantia provisória de emprego

- se a redução de salário/jornada for superior a 70% ou se houver suspensão do contrato de trabalho, **a indenização devida será de 100%** do salário a que teria direito o empregado no período de garantia provisória de emprego.

OU SEJA, a MP não diz a que período de garantia de emprego se refere, ao que houve redução ou suspensão, ou ao que é estendida, em dobro, por força do benefício.

OS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS PODERÃO ESTABELECEER PERCENTUAIS DIVERSOS DE 25%, 50% e 70% para redução de jornada/salário. Entretanto, se realizado nestas condições:

1. não haverá subsídio para redução de jornada/salário menor de 25%
2. para redução de jornada/salário igual ou superior a 25% e até 50% o subsídio será de 25% do valor do Seguro Desemprego a que teria direito o empregado
3. para redução de salário/jornada igual ou superior a 50% e inferior a 70% o valor do subsídio será de 50% do valor do seguro desemprego a que teria direito o empregado
4. e redução de jornada/salário superior a 70%, o valor do subsídio será equivalente a 70% do valor do seguro desemprego a que faria jus o empregado

O Acordo Individual firmado (seja para qualquer finalidade) deverá ser comunicado ao sindicato laboral em até 10 dias corridos contados da assinatura do documento.

**A via do Acordo Individual só é permitida aos empregados que ganhem menos de R\$ 3.135,00 e aos que recebam acima de R\$ 12.202,12 e que tenha diploma de nível superior.** Todos podem acordar a redução de salário/jornada e suspensão do contrato de trabalho por via de Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva.

Por fim, não podemos esquecer que essas condições são aplicáveis a todos os trabalhadores, gestantes, empregados domésticos e não é aplicável a quem é aposentado, além das hipóteses anunciadas lá no início do texto.

**E findam** os mecanismos de redução ou suspensão dois dias corridos a contar da data final que se fez constar do Acordo Individual, Coletivo ou Convenção Coletiva, ou a partir da decisão do empregador de antecipar a redução de salário/jornada ou suspensão do contrato de trabalho. E ainda, a partir da decretação do fim do estado de calamidade pública.

O trabalhador dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do Seguro Desemprego normalmente, desde que preenchidos os requisitos para tanto, como tempo de serviço e etc.

O Programa instituído pelo Poder Executivo ainda depende de regulamentação para a forma de comunicação ao Ministério da Economia quando efetivado o Acordo Individual ou Coletivo, ou firmada Convenção Coletiva.

### Como funciona a tabela do Seguro Desemprego

Para quem ganhava quando empregado até R\$ 1.599,62 a cota de Seguro Desemprego é o equivalente a 80% do salário, respeitando sempre o salário mínimo nacional menor valor a ser pago.

Se o trabalhador em condição de emprego ganhava salário entre R\$1.599, 63 e R\$ 2.666,29, a parcela que exceder a R\$ 1.599,6 até R\$ 2.666,29 divide-se por 2 e o resultado soma-se a R\$1.279,69

Se o empregado em condição de emprego recebia salário acima de R\$2.666,29 em diante recebe cota fixa de R\$ 1.813,03

### Seguem alguns exemplos que esperamos auxiliar:

Um empregado que ganhe R\$1.500,00 de salário e tem a sua jornada/salário reduzido em 50 %, passará a receber R\$5 750,00 de salário (recebido do empregador) montante que será acrescido do subsídio emergencial de R\$ 600,00, perfazendo um total de R\$1.350,00. Neste caso o empregado perderá apenas 10% do seu salário e terá diminuído 50% da sua jornada.

Já um empregado que ganhe R\$ 2.500,00 e tem uma redução de 50 % do salário/ jornada, com isso ele terá a seguinte remuneração: R\$ 1.250,00 de salário pago pela empresa, valor este que será acrescido de R\$ 864,50 de subsídio emergencial, perfazendo um total de R\$ 2.114,50. Neste caso o trabalhador irá perder 15% do seu salário

Na hipótese do empregado que ganhe R\$ 2.000,00 e acordar redução de jornada/salário em 70%, ele passará a receber R\$ 600,00 do empregador, acrescido de R\$ 1.035,00 vindos do subsídio emergencial pago pelo Seguro Desemprego. Assim, passará a receber R\$ 1.635,00. Concluímos que mesmo com uma redução de 70% da sua força de trabalho o trabalhador perdeu menos de 20% do seu salário

Para um empregado que recebe R\$ 3.000,00 e terá 70% de redução receberá o seguinte valor: salário de R\$ 900,00 pagos pelo empregador que será acrescido de R\$ 1.269,12, fazendo assim um total de R\$ 2.169,12. Seu salário sofreu diminuição em menos de 30%.

No caso de um empregado que ganhe R\$ 5.000,00, e terá sua jornada e salário diminuído em 50%, ele passará a receber o salário de R\$ 2.500,00, acrescido do subsídio emergencial de R\$ 906,50. Total R\$ 3.406,50. Neste caso o empregado perde mais um pouco de 30%

No caso de um empregado que ganhe R\$10.000,00, com redução de 70% ele passará a ganhar R\$ 3.000,00 de salário acrescido do subsídio emergencial de R\$ 1.269,10, totalizando o valor de R\$ 4.269,10. Neste caso ele tem o valor a receber naquele mês diminuído quase 60%