

A Medida Provisória 936 e 01 de abril de 2020 visa à Preservação do Emprego e da Renda, possibilitando comum acordo entre empresas e empregados sobre redução salarial e de jornada e suspensão de contrato de trabalho. Acompanhe abaixo mais informações:

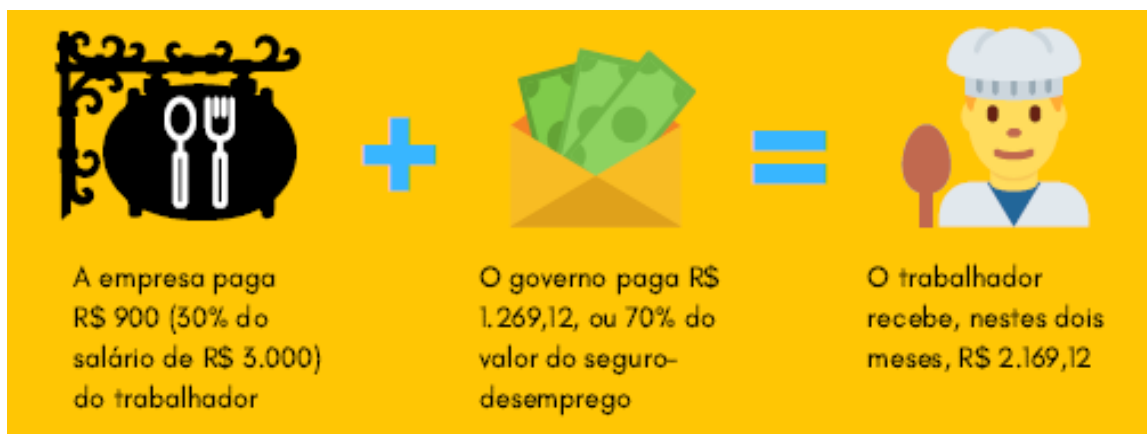
- A redução ou suspensão do contrato de trabalho deve ser de comum acordo entre empregador e empregado e visa à preservação do emprego;
- Tanto na redução quanto na suspensão, a empresa deverá comunicar e acordar com o funcionário no mínimo 2 dias antes do início da suspensão ou redução.

REDUÇÃO SALARIAL E DE JORNADA

- A redução salarial e de jornada tem prazo máximo de até 90 dias;
- O primeiro grupo (e principal alvo do programa) reúne empregados formais que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.117). Para esses trabalhadores, estão autorizadas, mediante contrato individual ou coletivo, reduções de jornada e salário de 25%, 50% ou 70% por até três meses (mantido o salário hora). Nesse caso, o governo paga ao trabalhador uma proporção do valor do seguro-desemprego (uma média salarial dos últimos 3 meses) equivalente ao percentual do 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\$ 3.117 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. 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%:



IMPORTANTE: A empresa tem que informar os acordos de redução salarial e de jornada em até 10 dias à Secretaria do Trabalho do governo federal, por meio que ainda será disponibilizado. Caso não seja feita a comunicação, o funcionário não receberá do Governo o valor referente à redução salarial e de jornada.

- Os empregados em licença médica e aqueles afastados pelo INSS em virtude de auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez não poderão ter seus contratos de trabalho suspensos. Eles já estão afastados do trabalho. Após a volta da licença médica ou alta médica do INSS, o empregado pode ter o contrato reduzido ou suspenso.

SUSPENSÃO

- Será feito pelo Governo o pagamento do benefício emergencial de preservação do emprego e renda que será calculado de acordo com as regras e valores do seguro desemprego e não do seu salário contratual, visando preservar nesse momento o emprego e renda;
- A suspensão tem o prazo por até 60 dias, sendo que quando o funcionário retornar ao trabalho, terá o mesmo tempo que teve de suspensão, isto é, se teve o contrato suspenso por 60 dias, não poderá ser demitido nos 60 dias seguintes;
- Para as empresas que fecharam o ano-calendário 2019 com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, somente poderão suspender os contratos de trabalho, mediante pagamento de ajuda compensatória mensal, no valor mínimo equivalente a 30% sobre o salário do empregado, arcando o Governo somente com 70% do valor do seguro desemprego:

Receita bruta da empresa	Ajuda compensatória mensal paga pelos empregados	Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda	Acordo Individual	Acordo Coletivo
Até R\$ 4,8 milhões	Não obrigatória	100% do seguro desemprego	Empregados que receberem até três salários mínimos (R\$ 3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$ 12.202,12)*	Todos os empregados
Mais de R\$ 4,8 milhões	Obrigatório 30% do salário do empregado	70% do seguro desemprego	Empregados que receberem até três salários mínimos (R\$ 3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$ 12.202,12)*	Todos os empregados

- É importante deixar claro ao empregado que o valor que será pago pelo Governo durante o período da suspensão toma por base os valores do seguro desemprego, pois dependendo do salário recebido do empregado ele poderá receber menos;
- A comunicação da suspensão ao Governo deve ser de 10 dias corridos, no máximo, contados a partir da data do acordo. Caso não seja feita a comunicação, o funcionário não receberá do Governo o valor referente à suspensão do contrato;
- Enquanto tiver seu contrato suspenso, o funcionário, caso queira, poderá recolher o seu INSS como facultativo, através de guia avulsa de INSS ou carnê, pois uma vez o contrato suspenso, não haverá recolhimento de INSS por parte da empresa;
- Enquanto estiver suspenso, o funcionário não poderá prestar serviço à empresa, nem em modo de home office ou teletrabalho. A suspensão do contrato de trabalho será descaracterizada e imediatamente restabelecidas as condições do contrato de trabalho anteriores, se houver prestação de serviços durante o período de suspensão contratual, ainda que parcialmente por meio de teletrabalho, à distância ou de forma remota;
- O funcionário suspenso também terá estabilidade quando retornar às atividades, do mesmo tempo que ficou afastado, não podendo ser demitido sem justa causa;
- Caso a empresa entenda, antes de 60 dias, que seja momento de restabelecer as atividades e que o empregado volte a trabalhar, é necessário formalizar a antecipação pelo empregador do fim do período de suspensão do contrato pactuado anteriormente.

O fato de receber o benefício de seguro desemprego agora não afeta o direito futuro ao seguro desemprego, porque o empregado estará recebendo agora o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.



Estamos a disposição para maiores esclarecimentos.

54 3242 1352

escritorio@cepebel.com.br