

MEDIDA PROVISÓRIA DOS SALÁRIOS

abrase

MP DOS SALÁRIOS: PAGAMENTOS

As regras para o pagamento dos funcionários que aderiram ao acordo para suspensão ou redução de jornada

VERSÃO: 30 DE ABRIL/2020 - 18H12

O que é

O governo federal definiu as regras para os pagamentos do Benefício Emergencial (Bem) para os trabalhadores que tiveram seus contratos suspensos ou a jornada de trabalho reduzida, dentro da **Medida Provisória 936**, a chamada MP dos salários (para mais informações, consulte nossa cartilha sobre a MP). Os pagamentos começam em maio, segundo as datas dos acordos submetidas ao sistema (o Empregador Web). Veja abaixo como serão feitos os pagamentos:

Quem recebe

Todos os trabalhadores que fizeram o acordo (individual ou coletivo) para suspensão do contrato ou redução da jornada/salário e que tiverem os dados submetidos pelo empregador (assim como a informação do acordo) ao sistema, pelo link: servicos.mte.gov.br/bem. O acordo só pode ser celebrado com trabalhadores que foram contratados até a publicação da MP, em 1 de abril de 2020.

Suspensão

Para receber, o trabalhador deve ter os seguintes dados submetidos no sistema, junto com a comunicação do estabelecimento do acordo para suspensão ou redução da jornada:

- Número de Inscrição do empregador (CNPJ, CEI ou CNO). É preciso informar se o faturamento é superior a R\$ 4,8 milhões de reais.
- Os seguintes dados do empregado: data de admissão, CPF, número PIS/PASEP, nome e data de nascimento, nome da mãe e salário dos últimos 3 meses, bem como número do banco, número da agência, número da conta corrente e tipo da conta, caso tenha conta bancária e caso o empregado expressamente autorize.
- Tipo de acordo firmado: suspensão temporária do contrato, redução proporcional da jornada e do salário ou a combinação de ambos.
- Data do início e duração de cada período acordado de redução ou suspensão.
- Percentual de redução da jornada para cada período do acordo, se o tipo de adesão for redução de jornada.

O pagamento será feito na conta corrente indicada. Caso não tenha conta, o governo irá criar uma conta digital para o depósito. **O**

recurso do benefício não pode ser sequestrado para pagamento de dívidas, como de empréstimos consignados. É importante lembrar que todos os benefícios estão sendo validados pelo Ministério da Economia. Os técnicos avaliam se os critérios de elegibilidade estão atendidos e se o cadastro foi feito de modo correto. **Em caso de problemas, o empregador é notificado e tem um prazo de cinco dias para retificar.**

Se a empresa cumprir as exigências no prazo, será mantida como data de início da vigência aquela constante da informação do acordo, e o pagamento da parcela do benefício será incluído no próximo lote de pagamento posterior à decisão.

Se a correção não for feita em cinco dias corridos, o benefício é arquivado. Caso o processo seja arquivado ou mesmo negado (por problemas na elegibilidade, por exemplo), o empregador então tem **um prazo de dez dias corridos para recorrer.** O julgamento do recurso vai se dar em até 15 dias.

Quando será pago

O benefício será pago em 30 dias a contar da data da suspensão ou redução (desde que o empregador tenha submetido a informação no prazo de dez dias após a celebração do acordo) ou a partir da data em que o empregador informar o acordo, caso não tenha sido feita a notificação no prazo de dez dias. Os pagamentos subsequentes serão feitos a cada 30 dias.

Rejeição

Caso o benefício seja finalmente arquivado ou rejeitado, o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos tributos, contribuições e encargos devidos.

Como calcular

O salário utilizado será calculado com base no mês completo de trabalho, mesmo que o empregado não tenha trabalhado integralmente em qualquer dos 3 últimos meses, considerando-se ainda para o cálculo da média aritmética desses meses o salário de contribuição à Previdência Social, informado no Cadastro Nacional de Informações Sociais - CNIS. Ou seja, considera-se a remuneração, que inclui a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados durante o mês como retribuição do trabalho, inclusive gorjetas, ganhos habituais em forma de utilidades, e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador. Para o trabalhador que esteve em gozo de auxílio-doença ou foi convocado para o serviço militar, ou se não tiver recebido algum dos 3 últimos salários por qualquer hipótese, a média será dos dois últimos ou só do último salário.

O empregador será **responsabilizado por eventual diferença** entre o valor pago pela União e o efetivamente devido ao empregado, se a diferença decorrer de ausência ou erro nas informações prestadas pelo empregador que constituem as bases do CNIS.

Caso não haja informação no CNIS sobre os últimos três meses do salário, o valor base será o valor do salário mínimo nacional.

O valor é calculado segundo regras para cada faixa salariais, como abaixo:

1) Primeira faixa - média de salários com valor de até R\$ 1.599,61, multiplica-se por 0,8 (observado como valor mínimo o valor do salário mínimo nacional).

2) Segunda faixa - média de salários entre R\$ 1.599,62 e R\$ 2.666,29, multiplica-se a média que exceder a R\$ 1.599,61 por 0,5, e soma-se o resultado ao valor de R\$ 1.279,69.

3) Terceira faixa - média de salários com valor superior a R\$ 2.666,29, aplica-se o valor de R\$ 1.813,03.

Obedecendo as regras de faixas, o cálculo será feito conforme as seguintes opções:

1) 100% do valor do seguro-desemprego, em caso da suspensão do contrato de trabalho por empregador com faturamento de até R\$ 4,8 milhões de reais.

2) 70% do valor do seguro-desemprego em caso de suspensão do contrato de trabalho por empregador com faturamento superior a R\$ 4,8 milhões de reais, ou para redução proporcional de jornada e de salário igual ou superior à 70%.

3) 50% do valor do seguro-desemprego em caso de redução proporcional de jornada e de salário igual ou superior à 50% e inferior à 70%

ou então:

4) 25% do valor do seguro-desemprego no caso de redução proporcional de jornada e de salário igual ou superior à 25% e inferior a 50%.

abraseL

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

- *com informações da CNI (Confederação Nacional da Indústria)*