

QUESTÕES TRABALHISTAS

abrasel

**INCLUI PRORROGAÇÃO
DO TEMPO DE SUSPENSÃO
E REDUÇÃO DE JORNADA**

SALÁRIOS NA PRÁTICA

(LEI 14.020/2020 E DECRETO 10.422/2020)

Como bares e restaurantes podem usar as mudanças trabalhistas e o benefício emergencial na crise

VERSÃO: 14 DE JULHO/2020 - 16H34

Todas as informações lançadas nesta cartilha estão de acordo com a **Lei 14 020**, sancionada após a aprovação da Medida Provisória 936. No dia 14 de julho, o Governo Federal promulgou decreto **prorrogando o prazo** de algumas medidas. Confira as principais novidades abaixo:

Como era a regra antiga?

Antes, era possível 60 dias de suspensão e 90 dias de redução de jornada. As duas medidas em conjunto não poderiam ser aplicadas por mais de 90 dias. Se a empresa, por ex., tivesse aplicado 60 dias de suspensão, poderia aplicar mais 30 dias de redução de jornada em 25%, 50% ou 70%.

A nova regra ficou assim:

Agora será possível aplicar 120 dias de suspensão e 120 de dias de redução de jornada. As duas medidas, em conjunto, não poderão ultrapassar o prazo de 120 dias. Uma informação importante: o período anteriormente utilizado será computado no cálculo! Portanto, se você já aplicou 90 dias da MP 936, com medidas diversas, agora poderá utilizar mais 30 dias de redução de jornada ou suspensão. Se utilizou apenas 60 dias de suspensão, agora poderá utilizar mais 60 dias, conforme limitação acima (120 dias). A grande novidade é que agora as suspensões ou reduções podem ser aplicadas em períodos menores, de 10 dias. Quanto ao empregado intermitente, para quem tem nos seus quadros, o benefício emergencial de R\$600,00 reais será pago por mais um mês.

Lembrando que todas as demais formalidades permanecem, inclusive o prazo de 10 dias para informar no sistema Empregador Web.

Benefício Emergencial

O estabelecimento pode suspender os contratos de trabalho por até 120 dias ou combinar com seus funcionários uma redução na jornada (e também no salário) de até 70% por até 120 dias.

As duas medidas, em conjunto e até o momento, podem ser aplicadas por um período máximo de 120 dias. **Assim, se você já aplicou 60 dias de suspensão, poderá aplicar mais 60 dias. Ou optar por mais 60 dias de redução de jornada.**

O governo federal paga o percentual de redução com base no valor do seguro-desemprego. Uma solução inteligente para quem está fechado ou com funcionamento muito reduzido, é lançar os 30% da jornada que deveria ser efetivamente trabalhada no banco de horas, para compensação em até 18 meses após o fim da calamidade pública, conforme previsão da MP 927.

Quem pode receber o Benefício Emergencial

As regras previstas na lei 14 020 valem para os trabalhadores que possuem registro formal, carteira assinada, exceto para os intermitentes, que possuem regramento específico na Medida. 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 de emprego por período de tempo equivalente à duração do acordo.

Assim, se você acordou 120 dias de suspensão, o empregado retornará com 120 dias de garantia de emprego.

É preciso lembrar que as **normas coletivas podem alterar esses prazos**, porque prevalecem sobre a lei. Portanto, aconselha-se uma grande atenção às negociações coletivas emergenciais em vigor na sua região.

Quem não pode receber

Trabalhadores que já estejam recebendo: o seguro-desemprego; benefício de prestação continuada do INSS; ocupantes de cargo ou emprego público, inclusive cargos comissionados ou titulares de mandatos eletivos; bolsa qualificação profissional prevista no art. 2-A da Lei 7.998/90.

Lembrando que os trabalhadores com mais de um vínculo formal **só poderão receber o valor correspondente ao teto do seguro-desemprego**, de modo que os benefícios não se acumularão.

A nova legislação prevê a possibilidade de suspensão ou redução de jornada dos aposentados, mediante pagamento de ajuda compensatória mensal complementar, nos termos dispostos no §2º, artigo 12, do Projeto aprovado pelo Congresso Nacional.

Suspensão

A Lei 14.020/2020, aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo Presidente da República, permite ao Executivo Federal que prorogue, enquanto durar o estado de calamidade pública, o pagamento do benefício emergencial em razão de suspensão dos contratos de trabalho. Agora, a lei 14 020 prevê a possibilidade de suspensão total do contrato pelo período de quatro 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, nem à distância. Permanece a obrigação de pagamento de todos os benefícios voluntariamente concedidos pela empresa, como vale-alimentação ou plano de saúde. Uma mudança fundamental na medida aprovada pelo Congresso diz respeito à necessidade de norma coletiva para aplicação das medidas, de acordo com o salário do empregado e faturamento da empresa.

Detalhamento

- Empregado que recebe salário igual ou inferior a R\$2.090,00, e desde que a empresa tenha faturamento anual SUPERIOR a R\$4.8 milhões, poderá realizar acordo individual escrito para aplicação das medidas de suspensão ou redução.
- Empregado que recebe salário igual ou inferior a R\$3.135,00, e desde que a empresa tenha faturamento anual IGUAL OU INFERIOR a R\$4.8 milhões, poderá realizar acordo individual escrito para aplicação das medidas de suspensão ou redução.
- Empregados portadores de diploma de nível superior e que ganham pelo menos duas vezes o teto do RGPS, atualmente em R\$12.202,12, poderão acordar a redução ou suspensão de maneira individual.
- Todos os demais empregados deverão fazer as medidas mediante autorização em Convenção ou Acordo Coletivo, salvo se for redução de jornada equivalente a 25% ou da suspensão/redução não resultar diminuição do valor TOTAL recebido mensalmente pelo empregado, incluindo o Benefício e a ajuda compensatória.

Detalhamento (continuação)

Ademais, permanece a regra de que as empresas que faturaram mais que R\$ 4,8 milhões no ano de 2019, poderão suspender os contratos com o pagamento de **uma ajuda compensatória mensal de 30% do salário**.

Este valor não tem caráter de salário, e sim de complementação, não incidindo sobre ele, portanto, os encargos trabalhistas ou quaisquer impostos.

O trabalhador que aderir ao acordo não terá nenhum impacto futuro no recebimento do seguro-desemprego em caso de dispensa. O depósito da parcela do seguro-desemprego será depositado diretamente pelo governo na conta do trabalhador.

Redução

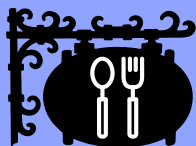
Estão autorizadas, mediante formalização por acordo individual ou coletivo, as reduções de jornada e salário de 25%, 50% ou 70% por até quatro meses (mantido o salário-hora).

As duas medidas em conjunto, suspensão e redução, podem ter prazo máximo de 120 dias. E as mesmas regras salariais e de formalização previstas no tópico anterior se aplicam às reduções de jornada. No caso de redução da jornada, 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.

Veja um exemplo de cálculo na próxima página.

Exemplo de cálculo

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

Submissão dos Acordos

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 modificada pelo pleno do STF em 17/04 e não está mais em vigor.

Permanece a regra de formalização por negociação coletiva dos empregados que ganham até R\$2.090,00 ou R\$3.135,00, a depender do faturamento anual da empresa, considerado o ano-calendário 2019.

Prazos

O pagamento das parcelas do Benefício Emergencial 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, desde que a comunicação se dê dentro do prazo de dez dias após a celebração do acordo.

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**

Desde o dia 22/06 é possível encaminhar recursos de indeferimentos dos primeiros benefícios lançados.

As reuniões (assembleias) 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.

Pagamento

Para receber, o trabalhador deve ter os seguintes dados submetidos ao sistema, junto com a comunicação da **formalização do acordo** de 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 remuneração 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 autorize. Há casos de não recebimento no caso de conta-salário - é bom evitar esse tipo de conta.
- Tipo de acordo firmado: suspensão temporária do contrato ou redução proporcional da jornada e do salário.
- 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. Não há possibilidade de informar conta-salário. O recurso do benefício não pode ser sequestrado para pagamento de dívidas, como de empréstimos consignados. Se isto ocorrer, cabe medida judicial para liberação na Justiça do Trabalho.

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, como 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 a 70%. Neste caso, o empregador deve pagar 30% de ajuda compensatória.
- 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%.

Outras mudanças

Além do benefício emergencial, que permite às empresas colocar empregados em suspensão ou reduzir a jornada, há outras medidas baixadas durante a crise que também procuram facilitar as relações de trabalho, visando a preservação dos empregos. A principal delas é a Medida Provisória 927. A medida reconhece o estado de calamidade pública e traz uma série de flexibilizações, como a possibilidade de estabelecer o teletrabalho (home office), antecipar férias individuais, estabelecer férias coletivas, implementar banco de horas e outras possibilidades, como a antecipação de feriados e a suspensão de algumas exigências em segurança do trabalho. Todas essas medidas podem ser acordadas diretamente entre o bar ou restaurante e seus empregados, desde que seja respeitada a constituição.

Mais regras

- A empregada gestante que foi suspensa ou teve sua jornada reduzida, terá garantia de emprego contada a partir do término da estabilidade gestacional (5 meses após o parto).
- Ficam proibidas as demissões de pessoas portadoras de deficiência durante o estado de calamidade pública.
- Fica proibida a aplicação da demissão pelo fato do príncipe, prevista no art. 486 da CLT.
- Durante a suspensão do contrato, o período não conta como tempo para aposentadoria ou aquisição de férias ou 13º salário. Se o empregado quiser, poderá contribuir para a Previdência Social na condição de segurado facultativo
- A Portaria 16.655, de 14 de julho de 2020, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, passou a permitir, não mais considerando como fraude, a recontração, em menos de 90 dias após o desligamento, de empregados demitidos durante a pandemia. Ou seja, enquanto durar o estado de calamidade pública não haverá penalidades para quem usar deste recurso. E mais: a recontração, caso haja norma coletiva, poderá se dar em termos diversos do contrato rescindido. Se não houver cláusula coletiva nesse sentido, os mesmos termos do antigo contrato (salário, função, etc) deverão ser preservados no novo vínculo.

Créditos

Esta cartilha foi elaborada com o auxílio de especialistas, contabilistas e advogados da área de direito do trabalho.

ESPECIALISTAS:

- Dr. Gustavo Afonso Oliveira, prof. de Direito e Processo do Trabalho da PUC Goiás e assessor jurídico do Sindibares Goiânia.**
- Dr. Mauricio Piragibe Santiago – Professor e especialista em Direito do Trabalho.**
- Marco Aurelio Gomes de Sá – Empresário Contábil e Presidente do SESCON-DF.**
- Dra. Luiza Regina, advogada especialista em Direito e Processo do Trabalho – Especialista da Rede Abrasel.**

**QUER TER ACESSO A OUTROS
CONTEÚDOS E AÇÕES DE APOIO?**



Faça parte da Rede Abrasel, a rede profissional exclusiva do setor de alimentação fora do lar: www.redeabrasel.com.br - [clique aqui](#) e acesse gratuitamente.

A Rede Abrasel tem uma comunidade com informações sobre questões trabalhistas. [Clique aqui e acesse](#)

abrasel