



PERES E AUN ADVOGADOS ASSOCIADOS

INFORMATIVO de 27/05/2020 – COVID - 19

A MP 936/2020 e o Salário Variável

A MP 936/2020, institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Com relação aos colaboradores que recebem salário fixo a redação da medida provisória é muito clara, o que não acontece em relação aqueles que recebam salário variável, lembrando que estes se subdividem em comissionistas mistos e comissionistas puros.

Comissionistas mistos são aqueles que recebem salário fixo mais comissão.

Comissionistas puros são aqueles que não possuem salário fixo, recebendo apenas comissão (lembrando que nessa modalidade há garantia de um valor mínimo).

Como então aplicar o disposto na MP 936/20 aos que possuem as modalidades de remuneração acima especificadas?

Para tornar mais didática a explanação, vamos dividir os comentários em dois tópicos:

- NA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:

Em relação aos comissionistas puros, deve ser aplicado a regra das férias, adotando a média dos últimos 12 meses em caso de suspensão do contrato. Quando a empresa tiver um faturamento maior do que R\$4.800.000,00 e tiver que arcar com 30% do pagamento do salário, nesse caso, esses 30% deverão ser calculados sobre o valor do salário médio, dos últimos 12 meses. Caso o empregado tenha menos de 12 meses, de Contrato de Trabalho, o cálculo será proporcional, devendo ser adotado o total de meses e dividido pelo mesmo fator, para se chegar a média salarial do período

No caso dos comissionistas mistos, deverá ser feito a média da mesma forma que os comissionistas puros (que apenas tem o piso assegurado), e a informação ao governo deverá ser feita da mesma forma. Caso a empresa tiver que arcar com 30% do valor do salário (por força do seu faturamento), arcará com 30% da média salarial dos últimos 12 meses, do fixo acrescido de comissões, cabendo ao governo pagar 70% da parcela relativa ao seguro-desemprego, que o empregado teria direito caso fosse demitido sem



justa causa. Com relação a empresa que está abaixo do faturamento de R\$4.800.000,00 (exercício de 2019), casos em que a empresa não arca com valor algum, deverá ser informado ao governo o salário médio, da mesma forma que o já citado, entretanto deixando claro ao empregado que ele receberá no máximo, 100% do valor da parcela do seguro-desemprego a que teria direito, caso fosse demitido. Indispensável que esse procedimento seja feito sob pena de o governo pagar apenas 1 salário mínimo.

- NA REDUÇÃO DA JORNADA E DO SALÁRIO:

Em relação aos comissionistas puros, no da redução da jornada de trabalho e do salário, se a redução, por exemplo, for de 50% deverá a empresa pagar as comissões no mesmo percentual que vinha sendo pago, dentro da jornada de trabalho reduzida. O Governo Federal pagará os outros 50% da parcela, em valor equivalente a parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, caso ele fosse demitido sem justa causa.

No caso dos comissionistas mistos, sendo aqueles que recebem salário fixo acrescido de variável, em sendo a redução de 50%, caberá a empresa pagar 50% do valor fixo e as comissões no mesmo percentual que vinha sendo pago, dentro da jornada de trabalho reduzida. Caberá ao governo pagar os 50% da parcela, em valor equivalente a parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, caso ele fosse demitido sem justa causa.

Rogério Adriano Perosso

rogerio.perosso@pereseaun.com.br
Cel.: 14 99782.1946
Skype: rogerioperosso@hotmail.com

Dayse Almeida

dayse.almeida@pereseaun.com.br
Cel.: 14 99651.9992
Skype: dayse.almeida.adv@outlook.com

Estamos à disposição.

PERES E AUN ADVOGADOS ASSOCIADOS