

TRAMITAÇÃO DA MP 936 - PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

- ▶ Institui o **PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA** e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**COVID-19**), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.

▶ OBJETIVOS DO PROGRAMA

São objetivos do **PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA**:

- ▶ Preservar o emprego e a renda;
- ▶ Garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- ▶ Reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

▶ O QUE O PROGRAMA DETERMINA?

O programa determina o pagamento de um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda a ser pago ao empregado que tiver:

- ▶ Redução proporcional de jornada de trabalho e de salários;
- ▶ Suspensão temporária do contrato de trabalho.

▶ ESSAS MEDIDAS SÃO APLICÁVEIS A TODOS EMPREGADORES?

- ▶ NÃO se aplica aos empregados do âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

▶ QUEM VAI CUSTEAR E GERENCIAR O PROGRAMA?

- ▶ O benefício será custeado com recursos da União;
- ▶ O benefício será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia, uma vez que compete ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e editar normas complementares necessárias à sua execução.

▶ **QUAL VALOR DO BENEFÍCIO?**

- ▶ O valor do benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990. Com efeito, o valor não pode ser menor do que o salário mínimo nem maior do que R\$ 1.813,03.

▶ **O BENEFÍCIO SERÁ DEVIDO A PARTIR DE QUANDO?**

- ▶ O benefício será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho:
- ▶ **1ª regra:** O empregador deverá **informar ao Ministério da Economia** a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contados da data da celebração do acordo com o empregado.
- ▶ **2ª regra:** A primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contados da data da celebração do acordo, desde que o empregador cumpra o prazo de informação ao Ministério da Economia.

▶ **E SE O EMPREGADOR NÃO PRESTAR A INFORMAÇÃO AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA?**

- ▶ O Empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada;
- ▶ A data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e
- ▶ A primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada.

▶ **POR QUANTO TEMPO O BENEFÍCIO SERÁ PAGO?**

- ▶ O Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

• **1ª HIPÓTESE: DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO**

O empregador poderá **acordar** a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, sendo que esses empregados terão direito ao recebimento do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda.

Exemplo: Um empregado que faz jus a um seguro-desemprego de R\$ 1.813,03 e tem sua jornada e seu salário reduzido em 50%, o governo irá pagar uma contrapartida equivalente a 50% do valor dessa parcela.

▶ PRAZO MÁXIMO DE REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

- ▶ O empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, **por até noventa dias**, observados os seguintes requisitos:
- ▶ Preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- ▶ Pactuação por **acordo individual** escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.
- ▶ **Exemplo:** O empregado trabalha na empresa e recebe R\$ 3.000,00 de salário, fazendo 8 horas diárias. Nesse caso, faria jus a um seguro-desemprego, caso cumprisse os requisitos legais, de R\$ 1.813,03. Este mesmo empregado teve uma redução de jornada e de salário de 50%, ou seja, passou a trabalhar 4 horas por dia e por isso passou a receber 1.500,00. Com o Benefício Emergencial, receberá os R\$ 1.500,00 de seu empregador acrescido de R\$ 906,52 (50% dos R\$ 1.813,03), totalizando R\$ 2.406,52.

▶ REDUÇÃO DA JORNADA E SALÁRIO NO PERCENTUAL DE 25%

- ▶ Neste percentual a redução proporcional da jornada e salário poderá ser por meio de **acordo individual** ou de **negociação coletiva para todos os empregados**.
- ▶ O valor do benefício será de 25% do seguro desemprego.

▶ REDUÇÃO DA JORNADA E SALÁRIO NO PERCENTUAL DE 50%

- ▶ Neste percentual a redução proporcional da jornada e salário poderá ser por meio de **acordo individual** para empregados que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.117,00) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$ 12.202,12).
- ▶ A redução proporcional da jornada e salário poderá ser por meio de **convenção coletiva para todos os empregados**.
- ▶ O valor do benefício será de 50% do seguro desemprego.

▶ REDUÇÃO DA JORNADA E SALÁRIO NO PERCENTUAL DE 70%

- ▶ Neste percentual a redução proporcional da jornada e salário poderá ser por meio de **acordo individual** para empregado que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.117,00) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$ 12.202,12).
- ▶ A redução proporcional da jornada e salário poderá ser por meio de **convenção coletiva para todos os empregados**.
- ▶ O valor do benefício será de 70% do seguro desemprego.

▶ GARANTIA DE ESTABILIDADE AO EMPREGADO QUE TEVE REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

- ▶ Garantia provisória no emprego durante o período de redução e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da redução.

- ▶ Exemplo: redução de 2 meses, garante uma estabilidade dos 2 meses e de mais 2, no total de 4 meses.

▶ **E SE O EMPREGADOR DEMITIR O EMPREGADO QUE CONTÉM ESTABILIDADE?**

- ▶ A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:
- ▶ 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;
- ▶ 70% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou
- ▶ 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

▶ **DO RESTABELECIMENTO DA JORNADA E DO SALÁRIO**

- ▶ A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado:
- ▶ Da cessação do estado de calamidade pública;
- ▶ Da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou
- ▶ Da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

• **2ª HIPÓTESE: DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

- ▶ O empregador poderá **acordar** a suspensão do contrato de trabalho com os empregados. Esses empregados receberão o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.
- ▶ A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por **acordo individual escrito entre empregador e empregado**, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

▶ **O QUE É SUSPENSÃO DO CONTRATO?**

- ▶ Na suspensão do contrato de trabalho o empregado, em regra, não trabalha e não recebe por parte do empregador, além de não haver contagem do tempo de serviço.

▶ **PRAZO MÁXIMO DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COM PAGAMENTO DO SEGURO DESEMPREGO**

- ▶ Durante o estado de calamidade pública o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de **sessenta dias**, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

▶ **DA MANUTENÇÃO DOS BENEFÍCIOS DURANTE A SUSPENSÃO DO CONTRATO**

- ▶ Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:
- ▶ Fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e
- ▶ Ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

▶ **ATENÇÃO! NA SUSPENSÃO O EMPREGADO NÃO PODE EXERCER ATIVIDADES DE TRABALHO**

- ▶ Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, **ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho**, e o empregador estará sujeito:
- ▶ Ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
- ▶ Às penalidades previstas na legislação em vigor; e
- ▶ Às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

▶ **GARANTIA DE ESTABILIDADE AO EMPREGADO QUE TEVE O CONTRATO SUSPENSO**

- ▶ O empregado terá garantia provisória no emprego durante o período de suspensão e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da suspensão.
- ▶ Exemplo: suspensão de 2 meses, garante uma estabilidade dos 2 meses e de mais 2, no total de 4 meses.

• **EMPRESA QUE TIVER AUFERIDO, NO ANO DE 2019, RECEITA BRUTA SUPERIOR A 4,8 MILHÕES**

- ▶ A empresa somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o **pagamento de ajuda compensatória** no valor de **30% do valor do salário** do empregado, durante o período da suspensão temporária do trabalho pactuado.
- ▶ Valor do benefício emergencial = 70% do valor do seguro desemprego
- ▶ Acordo individual = para empregados que recebem até R\$ 3.117,00 ou mais de dois tetos do RGPS (R\$ 12.202,12)
- ▶ Acordo coletivo = para todos os empregados

- **EMPRESA QUE TIVER AUFERIDO, NO ANO DE 2019, RECEITA BRUTA DE ATÉ 4,8 MILHÕES**

- ▶ Não obrigatória ajuda compensatória mensal paga pelo empregador.
- ▶ Valor do benefício = 100% do valor do seguro desemprego
- ▶ Acordo individual = para empregados que recebem até R\$ 3.117,00 ou mais de dois tetos do RGPS (R\$ 12.202,12)
- ▶ Acordo coletivo = para todos os empregados

- ▶ **NATUREZA DA AJUDA COMPENSATÓRIA PAGA PELO EMPREGADOR**

- ▶ A ajuda compensatória mensal deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;
- ▶ Terá natureza indenizatória;
- ▶ Não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;
- ▶ Não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- ▶ Não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS; e
- ▶ Poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

- ▶ **DO RESTABELECIMENTO DO CONTRATO**

- ▶ O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:
- ▶ Da cessação do estado de calamidade pública;
- ▶ Da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou
- ▶ Da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

- ▶ **ATO DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA**

O Ministério da Economia disciplinará a forma de:

- ▶ Transmissão das informações e comunicações pelo empregador; e
- ▶ Concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

- ▶ **DOS CRÉDITOS INDEVIDOS**

- ▶ Serão inscritos em dívida ativa da União os créditos constituídos em decorrência de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago indevidamente ou além do devido, hipótese em que se aplica o disposto na Lei nº 6.830, de 22 de setembro de 1980, para a execução judicial.

▶ **O BENEFÍCIO EMERGENCIAL NÃO SERÁ DEVIDO**

Ao empregado que esteja:

- ▶ Ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou
- ▶ Em gozo:
 - a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;
 - b) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e
 - c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

▶ **SE O EMPREGADO RECEBER O BENEFÍCIO, FICARÁ IMPEDIDO DE RECEBER SEGURO DESEMPREGO POSTERIORMENTE?**

- ▶ O recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no momento de eventual dispensa.

▶ **O EMPREGADO QUE TIVER MAIS DO QUE UM VÍNCULO DE EMPREGO, PODERÁ RECEBER O BENEFÍCIO PELOS DOIS EMPREGOS?**

- ▶ SIM. O empregado que tiver vínculo empregatício formal registrado em mais de um emprego poderá cumular o benefício, ou seja, poderá receber o benefício por cada emprego específico. Essa regra não se aplica aos empregados intermitentes.

▶ **QUAL REGRA SERÁ APLICADA AOS EMPREGADOS INTERMITENTES?**

- ▶ Os empregados que tenham contrato intermitente, contratados até a data da publicação da MP 936/2020, farão jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de 03 (três) meses.

▶ **ACORDOS COLETIVOS**

- ▶ Caso o empregado já tenha celebrado acordo individual com a empresa nos termos desta Medida Provisória e sobrevenha convenção ou acordo coletivo, prevalecerá a negociação coletiva.
- ▶ Para os acordos coletivos que venham a estabelecer porcentagem redução diferente das faixas estabelecidas pela MP, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda será pago nos seguintes valores:
 - Redução inferior a 25%: não há direito ao benefício emergencial
 - Redução igual ou maior que 25% e menor que 50%: benefício no valor de 25% do seguro desemprego
 - Redução igual ou maior que 50% e menor que 70%: benefício no valor de 50% do seguro desemprego
 - Redução igual ou superior a 70%: benefício no valor de 70% do seguro desemprego

- ▶ Os prazos referentes à Acordo e Convenção Coletiva ficam estabelecidos pela metade, enquanto perdurar o período de calamidade pública.

- ▶ **COMUNICAÇÃO AO SINDICATO LABORAL**

- ▶ Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados **deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.**

GESIN/COTEC