

PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA - MEDIDA PROVISÓRIA No. 936/2020

A Medida Provisória no. 936/2020, publicada no Diário Oficial da União do dia 01/04/2020, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda com medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento do estado de calamidade pública, já reconhecida pelo Decreto Legislativo 06/2020 e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid 19) de que trata a Lei no. 13.979/2020.

A Medida Provisória, conforme artigo 2º, tem como objetivos:

- preservar o emprego e a renda;
- garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- reduzir o impacto social decorrente das consequências da pandemia do COVID 19.

COMO VAI FUNCIONAR?

O Programa Emergencial é composto, em suma, por 3 medidas:

- Pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda;
- Redução proporcional de jornada de trabalho e de salários;
- Suspensão temporária do contrato de trabalho



O empregado com mais de um vínculo formal de emprego, com exceção do trabalhador intermitente, poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e Renda para cada vínculo empregatício.

As medidas, tanto a Redução proporcional de jornada de trabalho e de salários quanto a Suspensão temporária do contrato de trabalho, poderão ser adotadas pelo empregador, desde que o tempo máximo de adoção de ambas não ultrapasse o interregno temporal de 90 (noventa) dias, respeitando o limite máximo do caso de suspensão do contrato de trabalho que é de 60 (sessenta) dias. Exemplificando: adota inicialmente a suspensão do contrato de trabalho por 60 dias e posteriormente 30 dias de redução de jornada de trabalho e salário, totalizando assim 90 dias.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação mensal, devido a partir da data da redução da jornada laboral e salários ou da suspensão do contrato de trabalho.

O trabalhador intermitente (artigo 443 CLT), fará jus ao Benefício Emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de 3 (três) meses.

Vale salientar que as negociações coletivas (Acordo Coletivo de Trabalho- ACT e Convenção Coletiva de Trabalho - CCT) celebradas antes da MP no. 936/2020, poderão ser renegociadas no prazo de 10 (dez) dias corridos a contar de 01/04/2020.

Redução Proporcional da Jornada de Trabalho E Salário

A medida propõe reduzir a jornada de trabalho do empregado, com a conseqüente redução salarial proporcional, mantido o valor do salário hora, e o valor faltante será complementado pelo Governo até determinado percentual.

Requisitos: deverá ser celebrado acordo individual ou instrumento coletivo

Prazo Máximo: até 90 dias durante o estado de calamidade pública

Garantia Provisória no Emprego:

o empregado terá garantia no emprego pelo período que perdurar a redução de sua jornada de trabalho e, após o restabelecimento da jornada normal por período equivalente ao da redução.

Se houver pedido de demissão ou dispensa por justa causa devidamente valida, perde-se a garantia provisória.

Ajuda Compensatória Mensal paga pelo Empregador:

No caso de redução proporcional da jornada de trabalho é faculdade do empregador efetuar um pagamento de uma ajuda compensatória, contudo seu pagamento não pode integrar o percentual do salário que é devido quando da redução.

A ajuda compensatória pode ser cumulada com o Benefício Emergencial, e deve ter valor definido no acordo individual ou na negociação coletiva, e possui natureza indenizatória, ou seja, não integra a base de calculo do imposto de renda, da contribuição previdenciária e das contribuições destinadas a terceiros e FGTS.

PERCENTUAIS DE REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

Redução de 25% da Jornada de Trabalho

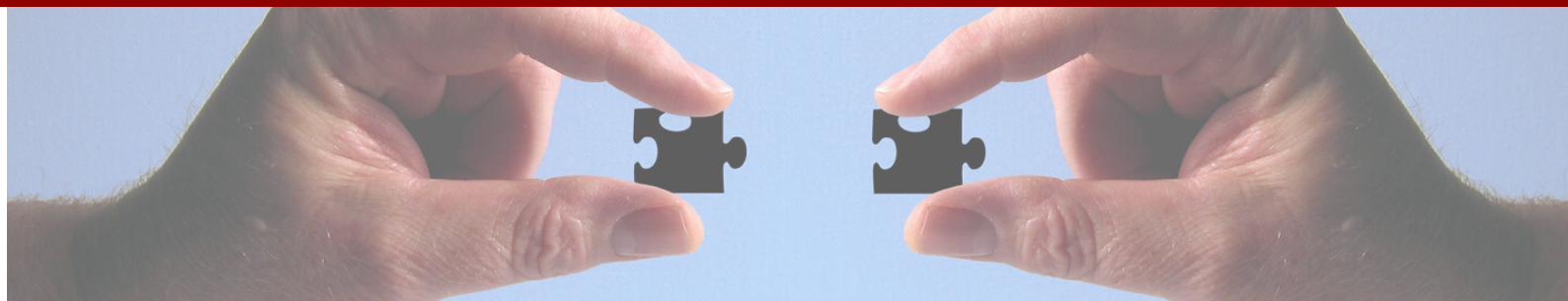
- Negociação por acordo individual, independente do valor do salário ou negociações coletivas como : acordo coletivo de trabalho (ACT) ou convenção coletiva de trabalho (CCT)
- Valor do benefício emergencial: 25% do seguro desemprego a que o empregado teria direito
- Dispensa sem justa causa no período da garantia provisória: o empregador deve arcar com 50% do salário a que o empregado teria direito no período da garantia de emprego.

Redução de 50% da Jornada de Trabalho

- Negociação coletiva (ACT e CCT) e acordos individuais somente nas seguintes hipóteses: (i) empregados com salário mensal de até R\$ 3.135,00; (ii) empregados com salário mensal maior que R\$ 12.202,12 e que tenha diploma de curso superior
- Valor do benefício: 50% do valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito
- Dispensa sem justa causa: no período da garantia provisória: empregador deve arcar com 75% do salário a que o empregado teria direito no período da garantia de emprego

Redução de 70% da Jornada de Trabalho

- Negociação coletiva (ACT e CCT) e acordos individuais somente nas seguintes hipóteses : (i) empregados com salário mensal de até R\$ 3.135,00; (ii) empregados com salário mensal maior que R\$ 12.202,12 e que tenha diploma de curso superior
- Valor do benefício: 70% do valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito
- Dispensa sem justa causa: no período da garantia provisória : empregador deve arcar com 100% do salário a que o empregado teria direito no período da garantia de emprego



Nos acordos individuais, nos casos autorizados, deverá haver comunicação pelo empregador ao sindicato laboral, bem como informar ao Ministério da Economia, no prazo de 10 (dez) dias corridos da celebração do acordo.

O empregado deverá ter comunicação prévia de 2 (dois) dias corridos.

A forma de transmissão das informações e das comunicações pelo empregador ao Ministério da Economia, ainda será disciplinada.

A convenção ou o acordo coletivo de trabalho poderá estabelecer percentuais diversos dos 25%, 50% e 70%, contudo para tanto o benefício observará as seguintes regras:

- a) Redução da jornada de trabalho inferior a 25%, não tem direito ao benefício emergencial.
- b) Redução da jornada de trabalho maior do que 25% e menor do que 50% , benefício emergencial no valor de 25% do seguro desemprego a que o empregado teria direito
- c) Redução da jornada de trabalho maior do que 50% e menor do que 70% , benefício emergencial no valor de 50% do seguro desemprego a que o empregado teria direito
- d) Redução da jornada de trabalho maior do que 70%, benefício emergencial no valor de 70% do seguro desemprego a que o empregado teria direito.

Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

A medida propõe a suspensão do contrato de trabalho, ou seja, o empregado não exerce suas atividades e não há pagamento de salários por parte do empregador.

É vedada qualquer forma de prestação de serviços à empresa. Assim, o empregado não poderá trabalhar, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distancia, sob pena de descaracterização da suspensão do contrato de trabalho e com o conseqüente pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais do período pactuado da suspensão e demais penalidades, tais como: multas previstas na legislação trabalhista e sanções previstas em ACT e CCT.

Os benefícios deverão ser mantidos pelo empregador durante o período de suspensão do contrato de trabalho.

O empregado poderá contribuir para o Regime Geral da Previdência Social (RGPS) como segurado facultativo.

Requisitos: deverá ser celebrado acordo individual ou instrumento coletivo

Prazo Máximo: até 60 dias durante o estado de calamidade pública, que poderá ser fracionado em até 2 (dois) períodos de 30 (trinta) dias, sendo que o restabelecimento das condições normais ocorrerá em 2 (dois) dias corridos contados da (i) cessação do estado de calamidade ou (ii) data estabelecida no acordo ou (iii) comunicação do empregador sobre a antecipação do retorno.

Garantia Provisória no Emprego:

o empregado terá garantia no emprego pelo período que perdurar a suspensão do contrato de trabalho e, após o restabelecimento do contrato de trabalho por período equivalente ao da suspensão.

Se houver pedido de demissão ou dispensa por justa causa devidamente valida, perde-se a garantia provisória..



Ajuda Compensatória Mensal paga pelo Empregador:

No caso de suspensão do contrato de trabalho, pode haver a faculdade ou obrigatoriedade do empregador efetuar um pagamento de uma ajuda compensatória, conforme o seu faturamento, e o empregado receberá benefício do Governo.

A ajuda compensatória pode ser cumulada com o Benefício Emergencial, deve ter valor definido no acordo individual ou na negociação coletiva, e possui natureza indenizatória, ou seja, não integra a base de cálculo do imposto de renda, da contribuição previdenciária e das contribuições destinadas a terceiros e FGTS.

EMPRESAS

Empresas com Receita Bruta Anual de até R\$ 4.8 Milhões em 2019

- Negociação coletiva (ACT e CCT) e Acordo individual somente nas seguintes hipóteses: (i) empregados com salário mensal de até R\$ 3.135,00 e (ii) empregados com salário mensal maior do que R\$ 12.202,12 e que tenha diploma de curso superior
- Valor do Benefício : 100% do valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito
- Ajuda compensatória mensal paga pelo empregador: não obrigatória, é facultativa.
- Dispensa sem justa causa no período da estabilidade provisória: empregador deve arcar com 100% do salário a que o empregado teria direito no período da garantia de emprego

Empresas com Receita Bruta Anual Maior que R\$ 4.8 Milhões em 2019

- Negociação coletiva (ACT e CCT) e Acordo individual somente nas seguintes hipóteses: (i) empregados com salário mensal de até R\$ 3.135,00 e (ii) empregados com salário mensal maior do que R\$ 12.202,12 e que tenha diploma de curso superior
- Valor do Benefício: 70% do valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito
- Ajuda compensatória mensal paga pelo empregador: 30% do salário do empregado
- Dispensa sem justa causa no período da estabilidade provisória: empregador deve arcar com 100% do salário a que o empregado teria direito no período da garantia de emprego

Nos acordos individuais, nos casos autorizados, deverá haver comunicação pelo empregador ao sindicato laboral, bem como informar ao Ministério da Economia, no prazo de 10 dias corridos da celebração do acordo. O empregado deverá ter comunicação prévia de 2 dias.

A forma de transmissão das informações e das comunicações pelo empregador ao Ministério da Economia ainda será disciplinada.

Benefício Emergencial

O Benefício Emergencial será custeado com Recursos da União.

O início do pagamento do benefício ao empregado será no prazo de 30 dias a contar da data da celebração do acordo e este ser comunicado no prazo de 10 dias corridos da celebração. Caso não haja comunicação tempestiva, o empregador arcará com os custos.

Base de Calculo do Benefício não é o salário do empregado, mais sim o valor do benefício do seguro desemprego a que o empregado teria direito, independente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, período de vínculo de emprego.

Vale salientar que, o valor da parcela do seguro desemprego é calculado com base na media dos salários dos últimos 3(três) meses.

Nas hipóteses em que o empregado já é beneficiário de prestação continuada do INSS, como seguro desemprego, ou bolsa de qualificação profissional, ele não receberá cumulativamente o benefício emergencial, pois já está recebendo outra forma de auxílio, com exceção da pensão por morte ou auxílio acidente.

O recebimento do Benefício Emergencial não afeta o valor do Seguro Desemprego a que o empregado vier a ter direito.

Não tem direito ao Benefício Emergencial os empregados que ocupem cargo ou emprego publico, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo.