



PROGRAMA EMERGENCIAL
DE MANUTENÇÃO DO
EMPREGO E DA RENDA -
MEDIDAS TRABALHISTAS
COMPLEMENTARES



PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Informe Estratégico: Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda - Medidas Trabalhistas Complementares

Foi publicada no Diário Oficial da União, do dia 1º de abril de 2020, a Medida Provisória nº 936, instituindo o **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**, e prevendo medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20/03/2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19).

A norma tem como objetivo preservar o emprego e a renda, além de 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, elencando medidas de manutenção do emprego e da renda, mediante a percepção do **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda**, que será custeado através de recursos da União.

Caberá 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, além de disciplinar a forma de transmissão das informações e das comunicações pelo empregador, e como se dará a concessão e pagamento do Benefício Emergencial aos empregados.

1. Condições para percepção do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

O Benefício Emergencial será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, bem como, do tempo de vínculo empregatício, e do número de salários recebidos.

O Benefício 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, ainda, em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, exceto pensão por morte ou auxílio-acidente.

Também não será devido ao trabalhador que esteja recebendo parcelas do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades, e também no caso de percepção de bolsa de qualificação profissional custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, na forma prevista no art. 2º-A da Lei nº 7.998/1990.

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial para cada vínculo em que ocorra a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

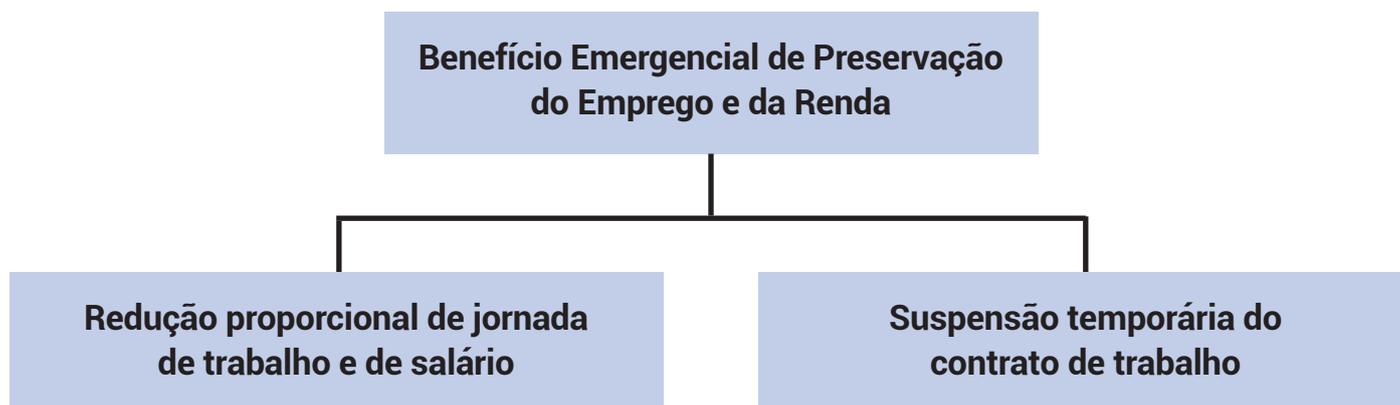
O empregado admitido na modalidade intermitente, na forma prevista no § 3º do art. 443 da CLT, onde a prestação de serviços não é contínua, ocorrendo com a alternância de pe-

ríodos de prestação de serviços e de inatividade, terá tratamento diferenciado em relação ao valor do Benefício, conforme se tratará mais adiante, no item 6 do presente Informativo.

2. Hipóteses em que será pago o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago nas seguintes hipóteses:

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



Para tanto, deverá ser observado o seguinte:

- Cabe ao empregador informar ao Ministério da Economia a redução de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo individual, ou do acordo coletivo ou da convenção coletiva de trabalho.

Atenção

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 pelo empregador ao Ministério da Economia, e o benefício será devido pelo restante do período pactuado.

- A primeira parcela do benefício será paga no prazo de 30 (trinta dias), contado da data da celebração do acordo, e desde que a empresa tenha prestado a informação ao Ministério da Economia no prazo de 10 (dez) dias, conforme citado no item anterior.
- O Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Mas atenção, caso o empregador não preste a informação ao Ministério da Economia dentro do prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e do salário, ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a informação ser regularizada.

Importante destacar que tanto a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, quanto a suspensão temporária do contrato de trabalho, poderão ser implementadas por meio de acordo individual, ajustado entre empregado e empregador, e deverá abranger somente os trabalhadores:

- com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais);

[OU]

- portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ou seja, R\$ 12.202,12, visto que para estes a CLT permite a estipulação de condições de trabalho por meio de acordo individual, onde o que for ajustado terá eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, seja acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho (parágrafo único do art. 444 da CLT).

Para os empregados não enquadrados nas situações acima, as medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, somente poderão ser estabelecidas por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, ressalvada a possibilidade de redução da jornada de trabalho e de salário de até 25% (vinte e cinco por cento), que poderá ser ajustada por meio de acordo individual, independentemente do valor do salário do trabalhador.

Tanto a medida de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, quanto de suspensão temporária do contrato de trabalho, poderão ser aplicadas aos contratos de trabalho de aprendizagem e aos contratos em regime de tempo parcial, previsto no art. 58-A da CLT

3. Cumulação do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda com o pagamento de ajuda compensatória mensal.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho.

A ajuda compensatória mensal deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva com o sindicato da categoria profissional, e terá natureza meramente indenizatória, não integrando 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 integrando também a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários, e não servindo, também, de base para o cálculo do depósito do FGTS. Tal valor, inclusive, poderá ser excluído 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.

4. Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário com o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Ponto de Atenção

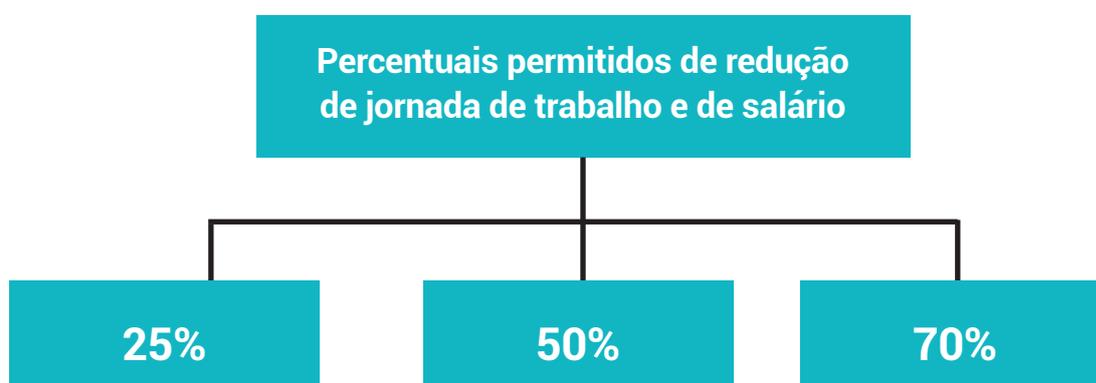
Deverá ser resguardado o exercício e funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais de que tratam a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, e a Lei nº 13.979, de 2020.

Durante o período de calamidade pública, o empregador poderá acordar, por meio de acordo individual, ajustado diretamente com o empregado, a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário por, no máximo, 90 (noventa) dias, com o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Para tanto, deverá ser observado o seguinte:

- Deverá ser preservado o valor do salário-hora de trabalho;
- O acordo individual escrito, prevendo a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, deverá ser encaminhado ao empregado, inclusive por meios eletrônicos, com a antecedência de, no mínimo, 02 (dois) dias corridos, do início do período de redução da jornada e do salário.
- Poderão ser ajustados os seguintes percentuais de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário de:

1. 25% (vinte e cinco por cento), com o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito;
2. 50% (cinquenta por cento), com o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito; ou
3. 70% (setenta por cento), com o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda correspondente a 70% (setenta por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.



Importante: Via de regra, é vedada a utilização de outros percentuais.

A jornada de trabalho e o salário serão restabelecidos, às mesmas condições anteriores à redução, nas seguintes situações:

- No caso de cessação do estado de calamidade pública; ou
- No encerramento do período ajustado no acordo individual; ou
- Na data em que o empregador comunicar ao empregado sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

Os acordos individuais, ajustando a redução da jornada de trabalho e do salário, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data da sua celebração.

4.1. Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário por meio da negociação coletiva.

A redução de jornada de trabalho e de salário poderá ser celebrada por meio de negocia-

ção coletiva, onde poderão ser estabelecidos percentuais de redução diversos dos permitidos na hipótese do acordo individual, ou seja, poderão ser ajustados outros percentuais que 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento), ou 70% (setenta por cento).

Deverá ser encaminhada aos empregados uma cópia do acordo coletivo ou da convenção coletiva de trabalho, podendo ser por meios eletrônicos, com a antecedência de, no mínimo, 02 (dois) dias corridos, ao início do período da redução da jornada de trabalho e do salário.

As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data de publicação da Medida Provisória nº 936, ou seja, 01/04/2020.

4.2. Garantia de emprego decorrente da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário.

O empregado que tiver a redução proporcional de jornada de trabalho e salário terá direito à garantia de emprego durante todo o período ajustado, e após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário, deverá lhe ser garantido o emprego pelo período equivalente ao da redução. Portanto, se a redução ocorrer pelo período de 90 (noventa) dias, deverá ser garantido o emprego no período total de 180 (cento e oitenta) dias.

Exceto no caso de justa causa ou de pedido de demissão do trabalhador, caso o empregado venha a ser dispensado sem justa causa, durante o período da garantia de emprego, o empregador se sujeitará ao pagamento de indenização no valor de:

- 50% (cinquenta por cento) do salário, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);
- 75% (setenta e cinco por cento) do salário, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); ou
- 100% (cem por cento) do salário, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a 70% (setenta por cento).
- Além disso, caberá ao empregador o pagamento das verbas rescisórias devidas ao empregado.

4.3. Exemplos práticos de cálculos levando-se em consideração o valor da parcela do seguro-desemprego de 2020.

Em 2020, as parcelas do seguro-desemprego foram definidas nos seguintes parâmetros:

Faixas de salário médio	Valor da parcela do seguro-desemprego
Até R\$ 1.599,61	Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)
De R\$ 1.599,62 a R\$ 2.666,29	O valor que exceder R\$ 1.599,61 será multiplicado por 0,5 (50%) e somado a R\$ 1.279,69
Acima de R\$ 2.666,29	A parcela será de R\$ 1.813,03, invariavelmente

Com base em tais parâmetros, vejamos os exemplos a seguir:

Para faixa de até R\$ 1.599,61:

Um empregado que recebe salário mensal de R\$ 1.400,00 teria direito a uma parcela de R\$ 1.120,00, a título de seguro-desemprego, caso fosse dispensado sem justa causa. Em ocorrendo a redução de 50% da jornada de trabalho e salário, com base na Medida Provisória nº 936/2020, o trabalhador irá receber 50% do valor da remuneração, ou seja, R\$ 700,00, mais a metade da parcela do seguro-desemprego, de R\$ 560,00. Neste caso, o trabalhador irá receber o valor mensal de R\$ 1.260,00, correspondente a 90% do seu salário mensal.

Faixas de salário médio	Valor da parcela do seguro-desemprego
Até R\$ 1.599,61	Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)
Cálculo: $[R\$ 1.400,00 \times 3] \div 3 = R\$ 1.400,00$ $R\$ 1.400,00 \times 50\% = R\$ 700,00$ $[R\$ 1.400,00 \times 80\% = R\$ 1.120,00$ $R\$ 1.120,00 \times 50\% = R\$ 560,00$	
$R\$ 700,00 + R\$ 560,95 = R\$ 1.260,00$	

Para faixa entre R\$ 1.599,62 a R\$ 2.666,29:

Um empregado que recebe salário mensal de R\$ 2.000,00 teria direito a uma parcela de R\$ 1.479,89, a título de seguro-desemprego, caso fosse dispensado sem justa causa. Em ocorrendo a redução de 50% da jornada de trabalho e salário, com base na Medida Provisória nº 936/2020, o trabalhador irá receber 50% do valor da remuneração, ou seja,

R\$ 1.000,00, mais a metade da parcela do seguro-desemprego, de R\$ 739,95. Neste caso, o trabalhador irá receber o valor mensal de R\$ 1.739,95, correspondente a 87% do seu salário mensal.

Faixas de salário médio	Valor da parcela do seguro-desemprego
De R\$ 1.599,62 a R\$ 2.666,29	O valor que exceder R\$ 1.599,61 será multiplicado por 0,5 (50%) e somado a R\$ 1.279,69
<p>Cálculo: $[R\\$ 2.000,00 \times 3] \div 3 = R\\$ 2.000,00$ $R\\$ 2.000,00 \times 50\% = R\\$ 1.000,00$</p> <p>$[R\\$ 2.000,00 - R\\$ 1.599,61] \times 50\% = R\\$ 400,39 \times 50\% = R\\$ 200,20$ $R\\$ 200,20 + 1.279,69 = R\\$ 1.479,89$ $R\\$ 1.479,89 \times 50\% = R\\$ 739,95$</p> <p>$R\\$ 1.000,00 + R\\$ 739,95 = R\\$ 1.739,95$</p>	

Para faixa acima de R\$ 2.666,29:

Um empregado que recebe o salário mensal de R\$ 3.000,00 teria direito a uma parcela de R\$ 1.813,03, a título de seguro-desemprego em caso de dispensa sem justa causa. Caso ocorra a redução de 50% da jornada de trabalho e salário, com base na Medida Provisória nº 936/2020, ele irá receber R\$ 1.500,00 da empresa, e metade do valor do seguro-desemprego, correspondente a R\$ 906,52. Neste caso, o trabalhador irá receber o valor de R\$ 2.406,52, correspondente a 80,2% do seu salário mensal.

Faixas de salário médio	Valor da parcela do seguro-desemprego
Acima de R\$ 2.666,29	A parcela será de R\$ 1.813,03, invariavelmente
<p>Cálculo: $[R\\$ 3.000,00 \times 3] \div 3 = R\\$ 3.000,00$ $R\\$ 3.000,00 \times 50\% = R\\$ 1.500,00$</p> <p>$R\\$ 1.813,03 \times 50\% = R\\$ 906,52$</p> <p>$R\\$ 1.500,00 + R\\$ 906,52 = R\\$ 2.406,52$</p>	

5. Suspensão temporária do contrato de trabalho com a percepção do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Ponto de Atenção

Deverá ser resguardado o exercício e funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais de que tratam a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, e a Lei nº 13.979, de 2020.

Durante o estado de calamidade pública o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de **60 (sessenta) dias**, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 (trinta dias), com o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

A suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ser pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que deverá ser encaminhado ao empregado, inclusive por meios eletrônicos, com a antecedência de, no mínimo, 02 (dois) dias corridos.

Os acordos individuais ajustando a suspensão temporária do contrato de trabalho, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data da sua celebração.

Para a empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, corresponderá a **70% (setenta por cento) do valor do seguro-desemprego** devido ao empregado. Neste caso, a empresa somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de uma ajuda compensatória mensal, de caráter indenizatória, no valor de **30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado**, durante o período da suspensão temporária do trabalho.

Para a empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta de até R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, corresponderá a **100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego** devido ao empregado, ficando a empresa desobrigada do pagamento de ajuda compensatória.

Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, ficando autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo. O contrato de trabalho será restabelecido:

- No prazo de até 02 (dois) dias corridos, contado da cessação do estado de calamidade pública; ou

- Da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de 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 do contrato de trabalho.

Porém, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho se durante o período o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância.

Neste caso, o empregador estará sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período da suspensão, bem como, às penalidades previstas na legislação do trabalho, e ainda às sanções contidas em cláusulas de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho.

5.1. Garantia de emprego decorrente da suspensão do contrato de trabalho.

O empregado que tiver a suspensão temporária do contrato de trabalho, terá direito à garantia de emprego durante todo o período ajustado, e após o encerramento da suspensão, deverá lhe ser garantido o emprego pelo período equivalente ao da suspensão. Portanto, se a suspensão ocorrer pelo período de 60 (sessenta) dias, deverá ser garantido o emprego no período total de 120 (cento e vinte) dias.

Exceto no caso de justa causa ou de pedido de demissão do trabalhador, caso o empregado venha a ser dispensado sem justa causa, o empregador se sujeitará ao pagamento de indenização no valor de 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período da garantia provisória no emprego.

Além disso, caberá ao empregador o pagamento das verbas rescisórias devidas ao trabalhador.

5.2. Suspensão temporária do contrato de trabalho por meio da negociação coletiva.

A medida de suspensão temporária de contrato de trabalho poderá ser celebrada por meio de negociação coletiva, porém, deverá ser observado o prazo máximo de 60 (sessenta) dias, de vigência do instrumento coletivo, que poderá prever o fracionamento em até 02 (dois) períodos de 30 (trinta) dias.

O instrumento coletivo ajustado deverá ser encaminhado aos empregados, inclusive por meios eletrônicos, com a antecedência de, no mínimo, 02 (dois) dias corridos, do início do período da suspensão contratual.

As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 (dez) dias corridos,

contado da data de publicação da Medida Provisória nº 936, ou seja, de 01/04/2020.

6. Pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda aos empregados com contrato de trabalho intermitente.

O empregado com contrato de trabalho intermitente, formalizado até a data de 01/04/2020, na forma prevista no § 3º do art. 443 da CLT, fará jus ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda no valor mensal de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de 03 (três) meses, a partir da data da publicação da Medida Provisória nº 936/2020, e será pago em até 30 (trinta) dias.

Em existindo mais de um contrato de trabalho intermitente, o empregado não terá direito à concessão de mais de um Benefício Emergencial mensal, bem como, não poderá ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial.

7. Informações complementares.

A percepção do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pelo trabalhador não irá impedir a concessão futura do seguro-desemprego, nas hipóteses de rescisão contratual em que é devido, e nem irá alterar o valor das respectivas parcelas.

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.

8. Obrigatoriedade de cumprimento das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho.

O disposto no Capítulo VII da Medida Provisória nº 927/2020, que trata especificadamente sobre a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador durante o período de vigência da Medida Provisória nº 936/2020, ressalvada a suspensão da obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto do exame demissional, e a obrigatoriedade de realização de treinamentos, periódicos e eventuais, dos atuais empregados, durante o estado de calamidade pública.

9. Processo de fiscalização pela Auditoria Fiscal do Trabalho.

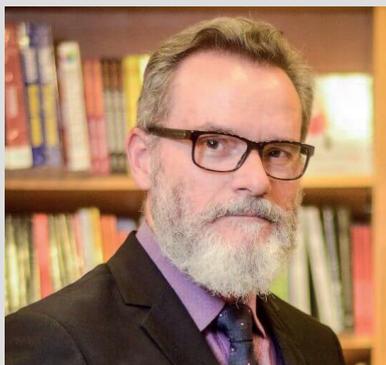
Em sendo identificadas situações de irregularidade, pela Auditoria Fiscal do Trabalho, em relação aos acordos de redução de jornada de trabalho e de salário, ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, poderá ser aplicada a multa a prevista no inciso I do "caput" do art. 634-A da CLT, que poderá variar de R\$ 1.000,00 (mil reais) a R\$ 100.000,00

(cem mil reais), dependendo do porte econômico da empresa infratora, e da natureza da infração (leve, média, grave ou gravíssima).

No processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas, em relação às disposições da Medida Provisória nº 936/2020, não será aplicado o critério da dupla visita.

10. Curso ou o programa de qualificação profissional (*lay-off*).

Poderá ser oferecido pelo empregador, durante o estado de calamidade pública, o curso ou programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da CLT, exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a 01 (um) mês e nem superior a 03 (três) meses.



Marco Antonio Redinz

Advogado, professor universitário, escritor, e executivo do Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgão de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).