



COVAC

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

Boletim Trabalhista | COVID-19

PROGRAMA EMERGENCIAL DE
MANUTENÇÃO DO EMPREGO E RENDA

Medida Provisória n. 936, de 01.04.2020.

Covac Sociedade de Advogados

Brasília | Rio de Janeiro | São Paulo

www.advcovac.com.br

TÓPICOS

MEDIDAS

BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DE EMPREGO E RENDA (ARTIGOS 2º AO 6º)

- O Benefício Emergencial será pago com recursos da União e, exclusivamente, enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.
- Tem direito o empregado que teve jornada reduzida ou contrato suspenso. Independe do cumprimento de período aquisitivo, do tempo de vínculo empregatício ou do número de salários recebidos. Na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução e no caso de suspensão o valor será: a) **100%** do valor do seguro-desemprego para empregados que recebem **até R\$3.117** ou mais de 2 tetos do RGPS (**R\$12.202,12**) para empresas **com receita anual bruta até R\$4,8 milhões**; b) **70%** para empregados que recebem **até R\$3.117** ou mais de 2 tetos do RGPS (**R\$12.202,12**), sendo que a empresa tenha **receita anual bruta de mais de R\$ 4,8 milhões**.
- PRAZO de 10 DIAS para a Comunicação do Empregador ao Ministério da Economia contados da celebração do acordo. Caso o empregador descumpra o prazo: a) 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; b) 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, c) a primeira parcela, observado o disposto no inciso II, será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada.
- A primeira parcela será paga no prazo de 30 dias, contados da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo de 30 (trinta) dias.
- **Ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de: I - transmissão das informações e comunicações pelo empregador; e II - concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.**
- 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.
- 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.
- Não será devido ao empregado que esteja: a) ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou, em gozo: b) 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; c) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e d) da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.
- Empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente o benefício, observado se for contrato de trabalho intermitente formalizado até 01.04.2020 fará jus ao benefício emergencial no valor de R\$600,00 pelo período de 3 (três) meses.
- Nos casos em que o cálculo do benefício resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para unidade inteira.

<p>REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO (ART. 7º)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Redução de jornada e salário, exclusivamente, nos percentuais de a) 25%; b) 50%; e, c) 70%. • Até 90 dias. Devendo ser restabelecida quando: a) cessar o estado de calamidade pública; b) data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado, c) data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado. • Acordo individual e escrito encaminhado ao empregado com antecedência mínima de 2 dias. • Deverá ser preservado o valor do salário-hora de trabalho.
<p>SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO (ART. 8º)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Até 60 dias (poderá ser fracionado em 2 (dois) períodos de 30 dias). Devendo ser restabelecido o contrato regular quando: a) cessar o estado de calamidade pública; b) da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado, c) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado. • Acordo individual e escrito encaminhado ao empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias. • Durante o período de suspensão contratual o empregador deverá manter os benefícios pagos aos empregados • Durante a suspensão do contrato de trabalho o empregado não pode permanecer trabalhando para o empregador, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância. Caso haja realização de atividades de trabalho, ainda que parcialmente, o empregador estará sujeito: a) ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período, b) penalidades legais, c) às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo. • Empresa com receita bruta superior a R\$ 4.8 milhões, somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30 % do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária.
<p>DISPOSIÇÕES COMUNS ÀS MEDIDAS DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA (ARTS. 9º AO 16)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pode 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; terá natureza indenizatória, não integrará a base de cálculo: a) do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado, b) contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários, c) valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e d) 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. • Garantia Provisória ao empregado durante o período acordado e durante o período equivalente quando restabelecidas as condições normais. • A dispensa sem justa causa no período de garantia provisória sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de: a) 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 25% por cento e inferior a 50%; b) 75% 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 50% e inferior a 70%, c) 100% cem por cento 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. • A suspensão ou redução podem ser celebradas por meio de <u>Negociação Coletiva,</u> podendo estabelecer percentuais de redução diversos. • PRAZO DE 10 DIAS a partir de 01/04/2020 para a adequação de convenções e acordos coletivos celebrados antes da MP.

	<ul style="list-style-type: none"> • Os acordos individuais de redução ou suspensão deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração. • Terá direito o empregado <u>com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00</u> (três mil cento e trinta e cinco reais); ou portadores de diploma de <u>nível superior</u> e que <u>percebam salário mensal igual ou superior</u> a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (<u>R\$12.202,12</u>) • Empregados não enquadrados nas condições acima poderão convencionar por meio de Convenção/Acordo Coletivo. Redução de jornada de 25% poderá ser por acordo individual. • Multa em caso de irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho (400 a 40.000 BTN) • A MP aplica-se aos contratos de aprendizagem e de jornada parcial.
<p>DISPOSIÇÕES FINAIS (ARTS. 17 AO 20)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pode ser oferecido durante o estado de calamidade programa de qualificação profissional (art. 476-A CLT) na modalidade a distância e com duração não inferior a 1 mês e não superior a 3 meses. • Meios eletrônicos para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho poderão ser utilizados. • Redução dos prazos no Título VI da CLT (Convenções Coletivas de Trabalho) pela metade. • Empregado com contrato intermitente formalizado até 01/04/2020 faz jus ao benefício emergencial mensal de R\$600,00 por 3 meses. • O benefício emergencial é devido a partir de 01/04/2020. • Ao empregado com mais de um contrato de trabalho (art. 443,§3º CLT) não gerará direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal. • O benefício emergencial mensal não poderá ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial



Gilberto da Graça Couto Filho

Aline Bastos Lomar Miguez