

Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Desde a declaração de pandemia mundial pela Organização Mundial da Saúde em razão do novo Coronavírus (COVID-19) e que medidas de isolamento e quarentena passaram a ser adotadas em todo o país, o Governo Federal acenou com a possibilidade de apresentar um plano de auxílio aos trabalhadores e às empresas neste momento de crise para toda a sociedade e recessão da economia.

Finalmente, em edição extraordinária do Diário Oficial da União de 1.4.2020, o presidente da República editou a Medida Provisória nº 936/2020, para instituir o **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda** (“Programa Emergencial”), bem como dispor sobre medidas trabalhistas complementares (em relação à MP nº 927/2020) para enfrentar o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020.

Os principais objetivos do Programa Emergencial são **preservar o emprego e a renda**; garantir tanto a continuidade das atividades laborais e empresariais; e reduzir o impacto social decorrente do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública. Para tanto, o Programa Emergencial apresenta três medidas básicas: (i) pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (“Benefício Emergencial”); (ii) redução proporcional de jornada de trabalho e salários; e (iii) suspensão temporária do contrato de trabalho.

Seguem abaixo três tabelas com detalhamento das três medidas básicas aprovadas pelo Governo Federal:

Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda	
Hipóteses	Devido quando houver redução proporcional de jornada de trabalho e salário; ou suspensão temporária do contrato de trabalho.

Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda									
Custeio	Recursos da União.								
Prazos	- até 10 (dez) dias contados da celebração do acordo para o empregador informar ao Ministério da Economia; - até 30 (trinta) dias contados da celebração do acordo para o trabalhador receber a primeira parcela do Benefício Emergencial desde que o empregador tenha cumprido o prazo de comunicação; e - Caso o empregador não cumpra o prazo de envio da informação ao Ministério da Economia, será responsável pelo pagamento da remuneração integral devida até que a informação seja prestada e a data de início do Benefício Emergencial será fixada na data em que a informação for prestada pelo empregador e será pago pelo período restante.								
Valor (Base de Cálculo)	A base de cálculo será o valor mensal do seguro-desemprego que o trabalhador receberia (conforme faixa de salário abaixo). Na hipótese de redução de jornada e salário, o benefício será na proporção de redução da jornada (25%, 50% ou 70%). Na hipótese de suspensão do contrato de trabalho e com base no valor do seguro-desemprego, o benefício será de 100% para empregados contratados por empresas com receita bruta inferior a R\$ 4.800.000,00; e 70% para empregados contratados por empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, mediante pagamento da Ajuda Compensatória Mensal no valor de 30% do salário do empregado. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Faixa de salário</th><th>Forma de cálculo do Seguro-desemprego</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Até R\$ 1.599,61</td><td>80% do salário</td></tr> <tr> <td>De R\$ 1.599,62 a R\$ 2.666,29</td><td>R\$ 1.279,69 + 50% do valor que exceder a R\$ 1.599,61</td></tr> <tr> <td>Acima de R\$ 2.666,29</td><td>Valor fixo de R\$ 1.813,03</td></tr> </tbody> </table> * Portaria nº 914 do Ministério da Economia, publicada em 14.1.2020	Faixa de salário	Forma de cálculo do Seguro-desemprego	Até R\$ 1.599,61	80% do salário	De R\$ 1.599,62 a R\$ 2.666,29	R\$ 1.279,69 + 50% do valor que exceder a R\$ 1.599,61	Acima de R\$ 2.666,29	Valor fixo de R\$ 1.813,03
Faixa de salário	Forma de cálculo do Seguro-desemprego								
Até R\$ 1.599,61	80% do salário								
De R\$ 1.599,62 a R\$ 2.666,29	R\$ 1.279,69 + 50% do valor que exceder a R\$ 1.599,61								
Acima de R\$ 2.666,29	Valor fixo de R\$ 1.813,03								
Condições	Qualquer empregado com contrato reduzido ou suspenso poderá ser beneficiado, independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício ou do número de salários recebidos. Estão excluídos os trabalhadores que ocupem cargo ou emprego público, cargo de comissão de livre nomeação ou titular de mandato eletivo, bem como aqueles que já recebam um benefício de prestação continuada, seguro-desemprego, ou bolsa de qualificação profissional.								

Redução da jornada e do salário	
Definição	O empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário com seus empregados e aprendizes, os quais passarão a ter direito ao Benefício Emergencial.
Prazo	Prazo máximo de 90 (noventa) dias, durante o estado de calamidade pública.
Condições	Manutenção do valor do salário-hora. Celebração por acordo individual escrito ou acordo coletivo, de acordo com o salário do empregado. Garantia provisória no emprego durante o período da redução e por tempo igual após o restabelecimento da jornada e do salário.
Regra	A proposta de acordo deverá ser encaminhada pelo empregador ao empregado com antecedência de pelo menos 2 (dois) dias do início da redução. A redução por acordo individual deverá observar os seguintes percentuais: 25%, 50% ou 70%. A redução prevista em normas coletivas poderá ter percentuais diferentes e o Benefício Emergencial será concedido da seguinte forma: • % inferior a 25% - nenhum benefício; • de 25% a 50% - benefício de 25% sobre a base de cálculo; • de 50% a 75% - benefício de 50% sobre a base de cálculo.
Reestabelecimento da jornada e salário	Até 2 (dois) dias corridos contado da cessação do estado de calamidade pública, da data acordada entre as partes ou da decisão unilateral do empregador de encerrar do período de redução.

Suspensão do contrato de trabalho	
Definição	O empregador poderá acordar a suspensão do contrato de trabalho com empregados e aprendizes, os quais passarão a ter direito ao Benefício Emergencial.
Prazo	Prazo máximo de 60 (sessenta) dias, durante o estado de calamidade pública.
Condições	Celebração de acordo individual escrito ou acordo coletivo, conforme o salário do empregado. Obrigação de manutenção dos benefícios durante a suspensão. Proibição de prestação de serviços do empregado durante a suspensão. Garantia provisória no emprego durante o período da suspensão e por

Suspensão do contrato de trabalho	
	tempo igual após o retorno às atividades.
Regra	A proposta de acordo deverá ser encaminhada pelo empregador ao empregado com antecedência de pelo menos 2 (dois) dias do início da suspensão.
Custeio (empresas com faturamento igual ou menor a R\$ 4,8MM)	100% do Benefício Emergencial pela União
Custeio (empresas com faturamento superior a R\$ 4,8MM)	70% do Benefício Emergencial pela União; e 30% do salário do empregado a título de Ajuda Compensatória Mensal. - Essa ajuda compensatória terá natureza indenizatória e não integrará a base de cálculo do imposto de renda, do INSS, nem do FGTS; - Valor correspondente poderá ser excluído do lucro líquido para fins de determinação do valor de seu imposto de renda e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.
Reestabelecimento do contrato	Até 2 (dois) dias corridos contado da cessação do estado de calamidade pública, da data acordada entre as partes ou da decisão unilateral do empregador de encerrar do período de suspensão.

Além das medidas indicadas acima detalhadas, considerando que não poderão ser suficientes para o enfrentamento da crise decorrente da pandemia do Coronavírus (COVID-19), o Governo Federal foi sensível às partes, tanto trabalhadores quanto empresas, **possibilitando a efetivação de dispensa sem justa causa** durante o período de garantia provisória no emprego decorrente da redução ou suspensão, acrescentando ao pagamento das verbas rescisórias legais, uma **indenização adicional ao trabalhador**, cujo valor dependerá da situação:

Hipótese de redução ou suspensão	Indenização rescisória adicional
Redução de 25% da jornada e de salário	50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória
Redução de 50% da jornada e de salário	70% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória
Redução de 70% da jornada e de salário	100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória
Suspensão do contrato	

A MP nº 936/2020 dispõe ainda que Acordos Coletivo de Trabalho (ACT) ou Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) poderão dispor sobre medidas de redução

ou de suspensão do contrato de trabalho, sendo certo que aqueles celebrados anteriormente poderão ser renegociados para readequação dos seus termos, em até dez dias a partir da publicação da MP 936/2020.

Ademais a MP 936/2020 facilita a negociação coletiva, por possibilitar que diversas medidas referentes à negociação coletiva (convocação, deliberação, publicidade) sejam tomadas por meios eletrônicos e por reduzir pela metade os prazos.

As empresas devem observar que as normas coletivas prevalecerão sobre negociações individuais, e que todos os acordos individuais deverão ser comunicados ao respectivo sindicato laboral, em até 10 dias de sua celebração.

Para os empregados com salário entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12, a empresa deverá celebrar acordo coletivo para aplicação das medidas emergenciais, exceto em relação à redução de 25% da jornada e do salário que poderá ser feito por acordo individual para. Isso porque, em relação aos empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00, os impactos financeiros serão ínfimos em virtude do valor do Benefício Emergencial; e, para empregados com diploma de nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$ 12.202,12), estes estão inseridos na regra do artigo 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.

A redução e a suspensão do contrato ainda devem resguardar o exercício e funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais.

Qualquer irregularidade sujeitará o infrator à multa prevista no art. 25, da Lei nº 7.998/90 (atualmente com valores previstos no art. 634-A, da CLT, que aguarda ainda conversão em lei ou perda de validade da MP nº 905/2019).

O **LIDA** é um Boletim informativo desenvolvido mensalmente pelos integrantes da Área Trabalhista de CSMV Advogados

Sócia da Área Trabalhista: Thereza Cristina Carneiro

Participaram da elaboração desta edição: Thereza Cristina Carneiro (tcarneiro@csmv.com.br) e a área Trabalhista do CSMV.
