

Informativo sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda previsto na Medida Provisória 936, de 1º. de abril de 2020

A quem se destina o Programa Emergencial

Destina-se ao empresário em geral. Não é cabível para União, Estados, Distrito Federal ou Municípios, nem aos órgãos da administração pública direta e indireta, empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive suas subsidiárias e aos organismos internacionais. Não é necessário ao trabalhador intermitente, pois já receberão o coronavoucher no valor de R\$ 600,00 em 30 dias a contar de 1º. de abril de 2020.

Procedimento

Acordos individuais, ou coletivos, mediante:

- ❖ **Suspensão do contrato de trabalho por até 60 dias** (pode ser fracionado em dois períodos de 30 dias). Durante esse período o tempo de contribuição não é contado, salvo inscrição como segurado facultativo para o empregado. Deve ser comunicada dois dias corridos antes do início da suspensão.

📎 **Durante o período de suspensão não pode o empregado ser chamado a trabalhar, ainda que parcialmente, por teletrabalho, ou trabalho remoto ou à distância.**

📎 **Para empresas que faturem acima de 4,8 milhões essa suspensão de contrato de trabalho obrigará ao pagamento de uma ajuda compensatória no valor de 30% do valor do salário do empregado.**

- ❖ **Redução da jornada de trabalho e salário, por até 90 dias.** A redução da jornada de trabalho juntamente com o salário pode ser no percentual de 25, 50 ou 70%, ou em outro percentual acordado entre as partes de forma individual, ou coletiva. Salário-hora não pode ser reduzido.

Garantia provisória de emprego

A suspensão e a redução conferem garantia provisória do emprego durante todo o período acordado de suspensão/redução, bem como pelo período posterior e equivalente ao acordado. Caso o empregador efetue a dispensa sem justa causa neste período incorrerá em indenização prevista pela Medida Provisória.

Nada impede que haja pedido de demissão pelo empregado durante o período de suspensão/redução ou o posterior referente à garantia provisória do emprego, nem impede a demissão por justa causa.

Providências cabíveis ao empregador

Empregadores devem **comunicar sobre a suspensão ou sobre a redução ao Sindicato respectivo e ao Ministério da Economia no prazo de até 10 dias** a partir da data de celebração do acordo coletivo ou individual.

A comunicação é feita via empregador.web:
<https://sd.mte.gov.br/sdweb/empregadorweb/index.jsf>

Comunicada a suspensão/ redução, a primeira parcela do benefício será paga em até 30 dias ao empregado, a partir da data de celebração do acordo coletivo ou individual (desde que o empregador cumpra o prazo de 10 dias para comunicação ao Ministério da Economia), na forma de seguro-desemprego.

Se o empregador não comunicar, ficará o 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;

Se for empresa que fatura acima de 4,8 milhões terá de pagar uma ajuda compensatória de 30% do valor do salário do empregado durante o período em que optou pela suspensão do contrato de trabalho.

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho, observado o valor previsto no **caput** do art. 18 e a condição prevista no § 3º do art. 18, se houver vínculo na modalidade de contrato intermitente.

Quem pagará o benefício emergencial

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia, por isso é fundamental a comunicação do acordo sobre suspensão/redução de salário e jornada ao mesmo e ao Sindicato.

O empregador tem que complementar algum valor ao empregado que for receber o benefício emergencial?

- Sim, se houver a suspensão temporária do contrato de trabalho e a empresa tiver faturamento superior a 4,8 milhões, isso dará o direito ao empregado de receber 70% do valor equivalente a um seguro desemprego cujo montante será pago pelo Ministério da Economia e 30% pelo empregador aplicado sobre o valor do seu salário de cunho compensatório, não podendo ser computado para fins de imposto de renda retido do empregado, nem gerará encargos sociais do INSS, nem será computado para fins de FGTS e será excluída do lucro líquido do Imposto de Renda e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido do Empregador.

Observação – Nos demais casos, a ajuda compensatória será facultativa e PODERÁ ser acordada entre as partes, mediante pactuação individual ou coletiva, podendo ser cabível em percentual abaixo ou acima de 30% equivalente ao salário do empregado, mesmo no caso de redução de jornada e de salário, ou no caso de empresas que faturem abaixo de 4,8 milhões. E neste caso, a ajuda terá cunho indenizatório como no caso acima.

Casos em que não é devido o benefício emergencial

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido ao empregado que esteja:

1. ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou
2. em gozo:
 - a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social (ou seja, quem esteja recebendo aposentadoria, salário-maternidade, auxílio-doença, salvo pensão por morte ou auxílio-acidente.
 - b) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e c) de bolsa de qualificação profissional.