

**e-Book:**



# **PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA**

**MEDIDA PROVISÓRIA N° 936,  
DE 1° DE ABRIL DE 2020**

# ÍNDICE GERAL

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>03</b>
<b>REGRAS GERAIS DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA</b> .....	<b>05</b>
1. Quais os tipos de empresas que podem participar do Programa Emergencial de que trata a MP 936 de 01/04/2020? .....	<b>05</b>
2. Qual o prazo total do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda? .....	<b>05</b>
3. A empresa que aderir ao programa pode demitir o trabalhador? .....	<b>06</b>
4. O governo vai compensar financeiramente os trabalhadores? .....	<b>06</b>
5. Como irá funcionar essa compensação? .....	<b>06</b>
6. Ao receber o auxílio emergencial, o trabalhador continuará tendo direito ao seguro-desemprego quando for demitido? .....	<b>08</b>
7. Quais os efeitos da compensação salarial para a empresas? .....	<b>08</b>
8. Quais os trabalhadores que não terão direito a receber o Benefício Emergencial previsto na MP 936? .....	<b>08</b>
9. E o trabalhador intermitente, tem direito aos benefícios emergenciais previstos na MP 936? .....	<b>08</b>
10. Como deve funcionar o acordo entre a empresa e trabalhador? .....	<b>09</b>
11. A empresa pode suspender temporariamente o contrato de trabalho? .....	<b>10</b>
12. E quanto aos Acordos coletivos, como ficam? .....	<b>11</b>
13. Como deve proceder o Empregador ao aderir ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda? .....	<b>11</b>
14. Como ficam as demissões sem Justa Causa, durante o período do acordo? .....	<b>12</b>



# INTRODUÇÃO

Para enfrentar os efeitos econômicos da pandemia da COVID-19, o governo federal lançou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Objetivos do programa:

	Cenário sem a adoção de medidas	Programa Emergencial de Manutenção do Emprego
Empregos preservados	-	8,5 milhões
Requisição de outros benefícios	12 milhões	3,2 milhões
Em regime CLT Beneficiados	ZERO	24,5 milhões

Conforme o cenário acima, a medida pretende preservar até 8,5 milhões de empregos, beneficiando cerca de 24,5 milhões trabalhadores com carteira assinada. O principal objetivo da medida é reduzir os impactos sociais relacionados ao estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

O programa prevê a concessão do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda aos trabalhadores que tiverem jornada reduzida ou contrato suspenso e ainda auxílio emergencial para trabalhadores intermitentes com contrato de trabalho formalizado, nos termos da medida provisória. Custeada com recursos da União, essa compensação será paga independentemente do cumprimento de período aquisitivo, do tempo de vínculo empregatício ou do número de salários recebidos.

O programa prevê a preservação do valor do salário-hora dos trabalhadores e estabelece que as reduções de jornada poderão ser de 25%, 50% ou de 70%. Porcentagens diferentes dessas terão que ser acordadas em negociação coletiva. Porém, a MP prevê que a redução seja de até 70%. O programa ficará em vigor por 90 dias.



# REGRAS GERAIS DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

1. Quais os tipos de empresas que podem participar do Programa Emergencial de que trata a MP 936 de 01/04/2020?

Todas as empresas privadas do País, inclusive os empregadores domésticos.

As regras da MP 936 não se aplicam, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

2. Qual o prazo total do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda?

O Programa Emergencial tem sua vigência estabelecida durante o Estado de Calamidade Pública, conforme artigo 2º da MP 936, que deve durar inicialmente até 31/12/2020, conforme o Decreto legislativo nr 6, citado no art. 1º.

A jornada de trabalho deverá ser restabelecida quando houver cessação do estado de calamidade pública, encerramento do período pactuado no acordo individual ou antecipação pelo empregador do fim do período de redução pactuado. O trabalhador terá garantia provisória no emprego durante o período de redução e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da redução.

### 3. A empresa que aderir ao programa pode demitir o trabalhador?

Não. As empresas que aderirem ao programa não vão poder demitir os funcionários pelo período em que acordaram a redução proporcional de jornada e salário.

Além disso, o empregador tem a obrigação de garantir o emprego do funcionário por um período igual ao da redução de jornada.

■ Por exemplo: se houve uma redução de jornada durante 3 meses, o trabalhador tem direito de continuar na empresa por mais 3 meses.

**IMPORTANTE:** Entretanto, se houver demissão sem justa causa, a indenização dos funcionários deverá seguir as regras estipuladas por esta MP 936, conforme a questão 14 deste e-book.

### 4. O governo vai compensar financeiramente os trabalhadores?

Sim. O governo federal prevê a concessão do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda aos trabalhadores que tiverem sua jornada reduzida.

### 5. Como irá funcionar essa compensação?

■ Para quem teve sua jornada e salário reduzidos e ganha até:

- 01 (um) salário mínimo: até R\$ 1.045

Valor da compensação: O salário do trabalhador será compensado integralmente.

- Acima de R\$ 1045,00, ou seja, um salário mínimo:

O benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito se fosse demitido.

Se o trabalhador teve a sua jornada reduzida em 25% por parte da empresa, ele irá receber 25% do valor da parcela que seria o seu seguro-desemprego. A mesma lógica vale para as jornadas reduzidas em 50% e 70%.

### Exemplo prático:

Salário do trabalhador: R\$ 1.500,00

- Reduzindo-se a jornada em 25%:
- A empresa pagará 75% do salário cheio, ou seja R\$ 1.125,00
- O Seguro Desemprego será de 25% do seguro a que o trabalhador faz jus:
- O valor do seguro desemprego será de  $R\$ 1.200,00 \times 25\% = R\$ 300,00$ .
- O ganho mensal do trabalhador será de  $R\$ 300,00 + R\$ 1.125,00 = R\$ 1.425,00$

**IMPORTANTE:** O valor do seguro-desemprego varia atualmente de R\$ 1.045 a R\$ 1.813,03m de acordo com a tabela abaixo:

Faixas de salário médio	Valor da parcela
Até R\$ 1.599,61	Multiplica-se o salário médio por 0,80 (80%)
De R\$ 1.599,62 a R\$ 2.666,29	O que exceder R\$ 1.599,61 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se R\$ 1.279,69
Acima de R\$ 2.666,29	Parcela será de R\$ 1.813,03 invariavelmente

Secretaria Especial de Previdência e Trabalho

**6. Ao receber o auxílio emergencial, o trabalhador continuará tendo direito ao seguro-desemprego quando for demitido?**

Sim. Mesmo recebendo este auxílio emergencial do governo, o trabalhador continuará tendo direito ao seguro-desemprego quando for demitido, e não terá nenhum desconto no benefício.

**7. Quais os efeitos da compensação salarial para a empresas?**

Esse valor não será considerado salário para nenhuma finalidade, portanto, sobre ele não deverá incidir Imposto de Renda, INSS nem FGTS, não contará para médias de férias ou nenhum outro direito trabalhista.

**8. Quais os trabalhadores que não terão direito a receber o Benefício Emergencial previsto na MP 936?**

A medida prevê algumas exceções para o recebimento do benefício emergencial. São elas:

- Trabalhadores com benefícios de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) ou dos Regimes Próprios de Previdência Social ou que já recebam o seguro-desemprego não têm direito.

 **Observação Importante:** Pensionistas e titulares de auxílio-acidente poderão receber o benefício emergencial.

**9. E o trabalhador intermitente, tem direito aos benefícios emergenciais previstos na MP 936?**

Este auxílio será concedido ao trabalhador intermitente com contrato de trabalho formalizado até a publicação da medida provisória.

O auxílio será no valor de R\$ 600 mensais e poderá ser concedido por até 90 dias. A estimativa é que alcance até 143 mil trabalhadores. Importante: Para os casos em que o trabalhador tiver mais de um contrato como intermitente, ele receberá o valor de apenas um benefício (R\$ 600).

## 10. Como deve funcionar o acordo entre a empresa e trabalhador?

A redução proporcional da jornada e salário precisa ser acordada entre o empregador e o empregado, e poderá ser feita de acordo com os percentuais abaixo. Todos podem ser fixados em negociação coletiva ou, sob certas condições, em acordo individual:

Percentual de redução do salário e jornada	Valor do benefício emergencial	Possível implementar por acordo individual?
25%	25% do valor do seguro-desemprego	Sim
50%	50% do valor do seguro-desemprego	Apenas para empregados que recebem salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou hipersuficientes. [ 1 ]
70%	70% do valor do seguro-desemprego	Apenas para empregados que recebem salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou hipersuficientes.

### Entenda:

- Para quem ganha até três salários mínimos (ou seja, até R\$ 3.135):  
**A negociação pode ser individual ou coletiva.**
- Já para a faixa de R\$ 3.135 até o valor de dois tetos do INSS (12.202,12),  
**O acordo, obrigatoriamente, deve ser coletivo.**
- Para quem ganha acima de R\$ 12.202,12:  
**O acordo pode ser individual, como já está previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).**

## 11. A empresa pode suspender temporariamente o contrato de trabalho?

Sim. Neste caso, o trabalhador será compensado pelo governo com o valor integral da parcela mensal do seguro-desemprego.

 Mas há regras para isso. Acompanhe:

- Empresas com receita bruta anual de até R\$ 4,8 milhões estão autorizadas a suspender o salário de todos os empregados.
- Já as empresas que faturam acima de R\$ 4,8 milhões, precisarão arcar com, pelo menos, 30% dos salários. Neste caso, o benefício emergencial do governo que o trabalhador vai receber é de 70% do valor da parcela mensal do seguro-desemprego a que teria direito.

 **Observações Importantes:**

- O Prazo máximo para suspensão do contrato de trabalho é de 60 dias
- A suspensão do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos
- 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 poderá permanecer trabalhando para o empregador, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância
- Garantia provisória no emprego durante o período de suspensão e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da suspensão.

## 12. E quanto aos Acordos coletivos, como ficam?

As convenções ou acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de dez dias corridos a contar da publicação da medida provisória.

O programa prevê que os acordos coletivos que estabelecerem uma porcentagem de redução diferente das faixas estabelecidas pela MP, o benefício emergencial será pago nos seguintes valores:

- Redução inferior a 25%: não há direito ao benefício emergencial
- Redução igual ou maior que 25% e menor que 50%: benefício no valor de 25% do seguro desemprego
- Redução igual ou maior que 50% e menor que 70%: benefício no valor de 50% do seguro desemprego
- Redução igual ou superior a 70%: benefício no valor de 70% do seguro desemprego

## 13. Como deve proceder o Empregador ao aderir ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda?

É obrigação do empregador informar sobre a redução salarial e de jornada ou suspensão contratual ao Ministério da Economia no prazo de até 10 (dez) dias, contado da celebração do acordo.

A 1ª parcela será paga pelo Governo no prazo de até 30 (trinta) dias da data da celebração do acordo, desde que o empregador cumpra o prazo de 10 (dez) dias. Caso o empregador não preste a informação indicada no item acima no prazo estabelecido pela MP, ficará responsável pelo pagamento da remuneração do empregado até que a informação seja devidamente prestada.

## 14. Como ficam as demissões sem Justa Causa, durante o período do acordo?

Em caso de dispensa do empregado sem justa causa, durante o período de garantia provisória, além das verbas rescisórias devidas, o empregador estará sujeito ao pagamento de indenização na forma abaixo:

Hipótese	Indenização
Redução salarial e de jornada igual ou superior a 25% e inferior a 50%	50% do valor que o empregado teria direito no período de garantia provisória
Redução salarial e de jornada igual ou superior a 50% e inferior a 70%	75% do valor que o empregado teria direito no período de garantia provisória
Redução salarial e de jornada igual ou superior a 70% ou Suspensão temporária do contrato de trabalho	100% do valor que o empregado teria direito no período de garantia provisória

**Segundo o governo, o programa engloba 24,5 milhões de trabalhadores.**

Em caso de dúvidas, entre em contato conosco. Teremos um imenso prazer em atender você!



(75) 3251-1824

[contato@orcoma.com.br](mailto:contato@orcoma.com.br)

PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA  
MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020

Edição e Arte - Grupo DPG