

Entenda o Programa instituído pela **Medida Provisória nº 936/2020** que autoriza a redução de salários e jornada, suspensão dos contratos de trabalho e cria benefício emergencial.

Veja os pontos principais:

- 1.** O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda objetiva:
 - I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
 - II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
 - III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

- 2.** A medida vale para todos os trabalhadores com carteira assinada, incluído as empregadas domésticas, aprendiz, empregados urbanos e rural;

- 3.** O trabalhador que concordar com a suspensão ou redução terá estabilidade pelo mesmo período de duração do acordo;

- 4.** Não farão jus ao benefício os trabalhadores que:
 - a) Estejam ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo;
 - b) Estiverem recebendo o seguro desemprego;
 - c) Que estiver em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social;
 - d) Contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

5. DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO

A empresa poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, que terão direito ao benefício emergencial de preservação do emprego e renda, cujas condições são:

- Prazo máximo de 90 dias, durante o estado de calamidade pública;
- Preservação do valor do salário hora de trabalho;

- Realização de acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos;
- Garantia provisória no emprego durante o período de redução e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da redução.

Redução	Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda	Acordo individual	Acordo coletivo
25%	25% do seguro desemprego	Todos os empregados	Todos os empregados
50%	50% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12)*	Todos os empregados
70%	70% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12)*	Todos os empregados

Observações:

- Para trabalhadores que recebem acima de R\$ 12.202,00: Autorizadas reduções de jornada e salário de 25%, 50% ou 70% por até três meses (mantido o salário hora) por acordo individual se o empregado tiver diploma de ensino superior. Caso o trabalhador não tenha diploma de ensino superior será aplicada a regra de limite de 25% para acordo individual e 50% e 70% por acordo coletivo;
- O empregador poderá reduzir o salário base ou bruto, mas deverá que verificar o percentual;
- A empresa não é obrigada a realizar ajuda compulsória;
- O empregador pode estipular percentuais diferentes para redução de salário e jornada, sendo vedada a discriminação de função;
- A medida aplica-se a todos os contratos de trabalho, inclusive experiência, prazo determinado;

6. DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

O empregador poderá propor a suspensão do contrato de trabalho com seus funcionários, que receberão o pagamento de seguro desemprego.

Neste caso suspende-se integralmente o contrato de trabalho e o funcionário vai receber do Governo 100% do benefício do seguro desemprego limitado ao valor de R\$ 1.813,03.

Para isso a MP estipulou as seguintes condições:

- Prazo máximo de 60 dias;
- 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 ao empregado como plano de saúde, odontológico, alimentação;
- Fica como faculdade do empregador o recolhimento previdenciário, podendo o empregado realizar o pagamento da sua cota de INSS devida;
- 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 distância;
- Garantia provisória no emprego durante o período de suspensão e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da suspensão.

Redução	Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda	Acordo individual	Acordo coletivo
25%	25% do seguro desemprego	Todos os empregados	Todos os empregados
50%	50% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12)*	Todos os empregados
70%	70% do seguro desemprego	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12)*	Todos os empregados

Observações:

- O empregador não pode tirar o empregado das férias para suspender o contrato de trabalho, deve-se aguardar o retorno para tomar a medida;
- Não é devido o pagamento do vale transporte;

7. DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória decorrente da MP 936/2020, ensejará o pagamento, além das parcelas rescisórias, de indenização no valor de:

I - 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 a 25% e inferior a 50%;

II - 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%; ou

III - 100% 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 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

8. Outras considerações:

- O empregado não perde direito a seguro-desemprego no futuro;
- Não há possibilidade de reverter demissões para se enquadrar nas novas regras. Já no caso de férias, teletrabalho, aviso prévio, pode ser contemplado com as medidas do governo agora.
- O Empregador poderá aderir utilizado o empregadorweb, já usado pelas empresas;
- As empresas deverão preencher as informações pelo sistema, com a forma como os contratos foram reduzidos.
- Uma vez recebidos os dados das empresas, inclusive com os dados bancários, o governo fará o depósito diretamente nas contas dos trabalhadores.
- A empresa deverá informar ao Min. Economia a ação tomada, no prazo de dez dias da celebração do acordo com o empregado, qual deverá ocorrer com 48 horas de antecedência. A 1ª parcela será paga no prazo de 30 dias da celebração do acordo, ou seja, a medida só começa a valer para salário de abril pago em maio/2020;
- Caso a empresa não preste a informação no prazo, 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;

- O contrato suspenso não conta para questão trabalhista e previdenciária, como férias e FGTS.
- As convenções ou acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 dias corridos a contar da publicação da medida provisória.
- As empresas terão flexibilidade para aplicar o percentual de redução de jornada de trabalho dentro de suas áreas, podendo haver redução no dia trabalhado, haver escalas alternadas de dias, pois o que vale é o total de horas trabalhadas no mês.
- As empresas podem combinar suspensão de contrato com redução de jornada. As empresas que optarem por suspender contratos de trabalho também poderão combinar a medida com uma eventual redução da jornada de trabalho nos meses seguintes. E vice-versa. Os empregadores também terão flexibilidade para definir a estratégia mais adequada para cada uma das áreas e equipes.