

MEDIDAS PARA PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA NA MP 936/2020



SECRETARIA ESPECIAL DE
PREVIDÊNCIA E TRABALHO

MINISTÉRIO DA
ECONOMIA



PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL

Cartilha

PERGUNTAS E RESPOSTAS MP936/2020

SECRETARIA ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

SUMÁRIO

PREMISSAS GERAIS	5
OUTROS PONTOS DA MP	8
INFORMAÇÕES TÉCNICAS E OPERACIONAIS	8
PERGUNTAS E RESPOSTAS	9
1 QUAL A LÓGICA DA PROPOSTA? O CONGRESSO PODE MUDAR A MP?	9
2 PORQUE O GOVERNO DEMOROU?	9
POR QUE CONDICIONAR A REDUÇÃO/SUSPENSÃO POR ACORDO COLETIVO SÓ PARA QUEM GANHA MAIS DE R\$ 3.135,00? ISSO NÃO É UM CONTRA SENSO? NÃO DEVERIA SE ESTAR PROTEGENDO	
3 QUEM GANHA MENOS?	9
4 POR QUE LIMITAR A REDUÇÃO DE JORNADA EM 25%, 50% OU 70%?	10
5 O QUE ACONTECE AO FINAL DO PROGRAMA, SE A CRISE PERSISTIR?	11
6 COMO O TRABALHADOR FARÁ PARA RECEBER O BENEFÍCIO?	12
7 QUAL A RELAÇÃO ENTRE ESSA MP E A MP ANUNCIADA PELO BANCO CENTRAL?	12
8 O QUE É AJUDA COMPENSATÓRIA? ELA É OBRIGATÓRIA?	12
9 QUAL O PRAZO DA SUSPENSÃO E DA REDUÇÃO?	13
10 QUAL O VALOR DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL?	13
11 POR QUANTO TEMPO O BENEFÍCIO SERÁ PAGO?	14
12 QUEM PODE RECEBER? E QUEM NÃO RECEBE?	14
13 HÁ ALGUM PREJUÍZO PARA O SEGURO-DESEMPREGO DO TRABALHADOR QUE RECEBER O BENEFÍCIO EMERGENCIAL?	15
14 E A SUSPENSÃO DO CONTRATO SEM SALÁRIO PARA CAPACITAÇÃO?	15
15 OS ACORDOS PODEM SER FEITOS POR SINDICATOS?	15
16 O EMPREGADO É OBRIGADO A ACEITAR O ACORDO?	16
17 A MP SE APLICA A QUALQUER EMPRESA?	16

PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

Premissas gerais:

- Adesão sempre por acordo entre as partes.
- Abrange todos empregadores, com exceção de órgãos públicos, empresas estatais e organismos internacionais.
- Abrange todos os empregados, inclusive domésticos, em regime de jornada parcial, intermitentes e aprendizes.
- Prazo máximo de duração de 90 dias, enquanto persistir o estado de calamidade pública.
- Todas medidas dependem de concordância do empregado:
 - em 25%, 50% ou 70%.
 - Permitir a suspensão do contrato de trabalho por até 60 dias, dividido em até 2 períodos de 30. As empresas com faturamento superior a R\$ 4,8 milhões deverão pagar uma ajuda compensatória no valor de 30% do salário do empregado.
 - A ajuda compensatória, de natureza indenizatória, não é base de cálculo de tributos, poderá ser paga por qualquer empresa na suspensão ou redução. Só será obrigatória para a suspensão de empresas com faturamento superior a R\$ 4,8 milhões.

- O Tesouro pagará um benefício emergencial, com base de cálculo equivalente à do seguro-desemprego nesse período. Se for redução de jornada, aplica-se o percentual da mesma (25%, 50% ou 70%). Exemplo, a pessoa teria direito a um seguro-desemprego de R\$ 2000,00. O benefício emergencial será calculado aplicando-se 0,25 (R\$ 500), 0,5 (R\$ 1.000,00) ou 0,7 (R\$ 1.400,00) sobre esse valor. Se for suspensão, benefício é de 100%;
- O intermitente terá um benefício emergencial com valor fixo de R\$ 600,00, semelhante ao auxílio emergencial ao informal.
- Concedido o benefício, o empregado terá garantia provisória do emprego no período de redução e/ou suspensão e no período equivalente após a retomada do contrato normal, sob pena de pagar uma penalidade adicional na rescisão. Ou seja: se a empresa reduziu jornada 2 meses, ficará 2 meses com o trabalhador com jornada normal. Se quiser demitir nesse período, paga a multa. Quanto maior a redução de jornada aplicada, maior a multa.
- A suspensão vale por 60 dias e a redução por 90. O prazo total da redução ou suspensão, e do pagamento do benefício, nunca pode ultrapassar 90 dias. Assim, o empregador pode suspender por 30 dias e reduzir jornada por 60.

■ Será possível estabelecer acordo individual de redução e suspensão para dois grupos:

- Empregados que ganham até R\$ 3.135,00; e
- Empregados considerados hipersuficientes pela CLT (Salário igual ou superior à R\$ 12.202,12 e com curso superior).

■ Para os empregados que ganham acima de R\$ 3.135,00 e abaixo de R\$ 12.202,12, será necessária a celebração de acordo coletivo, salvo para a redução de jornada de 25%, que poderá ser por acordo individual. A medida se justifica pois esse grupo não é considerado hipersuficiente e sofrerá mais o impacto da suspensão ou redução de jornada de 50% e 70%.

■ O acordo coletivo é sempre possível. Se os percentuais de redução de jornada forem diversos dos previstos na Medida Provisória 936, o benefício será calculado da seguinte forma:

- Redução de jornada menor que 25%: sem benefício;
- Redução de jornada igual ou maior a 25% e menor que 50%: 25% da base de cálculo;
- Redução de jornada igual ou maior a 50% e menor que 70%: 50% da base de cálculo;
- Redução da jornada igual ou superior a 70%: 70% da base de cálculo.

■ Se o empregado tiver feito acordo individual mais favorável ao acordo coletivo posterior, poderá manifestar-se expressamente pela manutenção do seu acordo individual. Escolhe o acordo mais favorável.



Outros pontos da MP:

- **Layoff:** a suspensão da qualificação permanece regida pelas regras atuais da CLT, exigindo acordo coletivo. A MP estabelece a possibilidade da capacitação ser 100% à distância, mas reduz os prazos para o mínimo de 1 e máximo de 3 meses (na CLT é 2-5).
- **Simplificação dos requisitos formais para celebração de acordos coletivos:** reuniões e assembleias não presenciais, prazos de convocação e deliberação contados pela metade.

Informações técnicas e operacionais:

- O benefício terá data de início na data de início da redução/suspensão.
- A empresa deverá informar a redução e suspensão em até 10 dias.
- Não informado em 10 dias, a empresa fica responsável por pagar o salário até que preste a informação. Exemplo: informo depois de 20 dias, paga 20 dias de salário normal e o empregado recebe o benefício pelo tempo restante do acordo.
- No caso do intermitente, o governo utilizará os registros nos sistemas e fará o pagamento automaticamente.



PERGUNTAS E RESPOSTAS:

1 QUAL A LÓGICA DA PROPOSTA? O CONGRESSO PODE MUDAR A MP?

A proposta do governo federal se baseou em duas premissas básicas: atender a todos os empregados do setor privado e poder ser operacionalizada com facilidade, considerando a importância de auxiliar o mais rápido possível os trabalhadores. **É o maior programa de estímulo a manutenção do emprego da história do Brasil.** O Congresso Nacional sempre pode fazer os ajustes necessários, mas a parte operacional é muito importante. Se a política demandar muitas alterações de sistema pode atrasar o pagamento do benefício ao trabalhador.

2 PORQUE O GOVERNO DEMOROU?

O Programa implica em gastos adicionais do Tesouro, e, portanto, estava condicionado à concessão de medida liminar na ADI 6357. A medida saiu no domingo, e a MP foi estruturada na segunda e terça feira. Tramitar uma medida provisória dessa complexidade em apenas dois dias não é simples.

3 POR QUE CONDICIONAR A REDUÇÃO/SUSPENSÃO PORACORDO COLETIVO SÓ PARA QUEM GANHA MAIS DE R\$ 3.135,00? ISSO NÃO É UM CONTRASSENDO? NÃO DEVERIA SE ESTAR PROTEGENDO QUEM GANHA MENOS?

Não há nenhum contrassenso. Em primeiro lugar, importante

destacar que todas as medidas sempre dependem da concordância expressa do empregado. O empregado que, por qualquer motivo, não concordar com os termos do acordo, não é obrigado a aceitar. E, em qualquer caso, sempre cabe a negociação. Em segundo lugar, as pessoas que ganham até três salários mínimos terão uma redução proporcionalmente menor do valor final da sua remuneração, por força do benefício emergencial. Aqueles que ganham acima desse patamar podem ter um decréscimo maior, por isso o governo entendeu necessário condicionar, nesse caso, à negociação coletiva. Também por esse mesmo motivo autorizou-se o acordo individual, mesmo para esse grupo de trabalhadores, no caso de redução de jornada de 25%.

4 POR QUE LIMITAR A REDUÇÃO DE JORNADA EM 25%, 50% OU 70%?

O objetivo de ter faixas limitadas de redução é facilitar a operação do benefício. Para garantir uma operação mais rápida, foi necessário limitar o percentual de redução para patamares fixos. Importante destacar que se o acordo coletivo tiver percentuais diferentes, o empregado terá direito ao benefício, observados os percentuais previstos na proposta:

- A** Redução de jornada de até 25%: sem direito;
- B** Redução de jornada igual ou maior a 25% e menor que 50%: 25% da base de cálculo;
- C** Redução de jornada igual ou maior a 50% e menor que 70%: 50% da base de cálculo;
- D** Redução da jornada igual ou superior a 70%: 70% da base de cálculo.

5 O QUE ACONTECE AO FINAL DO PROGRAMA, SE A CRISE PERSISTIR?

A atual crise é sem precedentes, seja no Brasil, seja no mundo. É difícil prever o que acontecerá nas próximas semanas e meses. Por tal motivo, o conjunto de medida adotadas na semana passada (MP 927) e as medidas objetos da MP 936 visam fornecer instrumentos para que as empresas possam passar por esse período inicial de turbulência, garantindo a manutenção dos empregos e da renda.

Importante destacar que o programa exige um compromisso da empresa de garantir a permanência do empregado durante o período do benefício e no período posterior equivalente, após a retomada da jornada normal. Assim, os efeitos da medida se prolongam para o período posterior aos 90 dias.

No período de vigência da MP, ou da lei que a aprovar, se for o caso, outras medidas serão adotadas sempre que necessárias para se adequar ao cenário do momento.



6 COMO O TRABALHADOR FARÁ PARA RECEBER O BENEFÍCIO?

O empregado precisará apenas informar corretamente ao empregador em qual conta bancária deseja receber o benefício. Se a conta não for informada, ou se a informação tiver erros, o valor será pago em uma conta digital aberta em seu nome, no Banco do Brasil ou na Caixa Econômica. O empregador informará ao governo a redução/suspensão e, com base nessa informação, o governo fará o pagamento do benefício ao segurado. Para saber sobre como encaminhar as informações, basta acessar ao site: <https://servicos.mte.gov.br/bem>. No caso do intermitente, será automático: se existir informação do contrato ativo será feito o pagamento. Se não existir informação, aí o empregador deverá regularizar o cadastro do empregado.

7 QUAL A RELAÇÃO ENTRE ESSA MP E A MP ANUNCIADA PELO BANCO CENTRAL?

Ambas as medidas buscam manter os empregos. A MP do Programa de Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda busca garantir a redução dos custos das empresas, pela redução de jornada ou suspensão. O governo federal entra com a parte dele e recompõe parte da perda salarial com o benefício emergencial. A medida anunciada pelo Banco Central, busca criar uma linha de financiamento privilegiada para que a empresa possa obter recursos para pagar a folha de salários. Esses recursos podem ser usados para a folha sem redução ou para a folha com redução. São medidas complementares.

8 O QUE É AJUDA COMPENSATÓRIA? ELA É OBRIGATÓRIA?

A ajuda compensatória visa auxiliar o empregado que tiver perda parcial da renda. É uma medida facultativa por parte do empregador, salvo para uma hipótese. No caso de suspensão do contrato de trabalho de empresas com faturamento superior a R\$ 4,8 milhões, a ajuda é obrigatória, e deverá corresponder a 30% do salário. A ajuda compensatória tem natureza indenizatória, isto é, não é base de cálculo de contribuições previdenciárias ou base do imposto de renda.

9 QUAL O PRAZO DA SUSPENSÃO E DA REDUÇÃO?

A suspensão pode se dar por até 60 dias. O período pode ser um só ou dividido em dois períodos de 30 dias. A redução pode se dar por até 90 dias. Em qualquer hipótese, o período de concessão da redução ou suspensão, combinadas ou não, não pode ultrapassar 90 dias. Assim, não é possível suspender por 60 dias e reduzir jornada nos 60 dias seguintes. O limite é 90 dias.

10 QUAL O VALOR DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL?

O benefício é sempre calculado com base no valor do seguro-desemprego. O valor do seguro-desemprego depende da média salarial e varia de um salário mínimo (R\$ 1.045,00) à R\$ 1.813,03. O benefício é calculado aplicando o percentual de redução de jornada ao valor base: 25%, 50% ou 70%. Se for suspensão, é 100% do valor para empregadores em geral, e 70% do valor para empregadores com faturamento superior à R\$ 4,8 milhões. Esse valor será pago em até três parcelas, dependendo do tempo de redução de jornada ou suspensão.

11 POR QUANTO TEMPO O BENEFÍCIO SERÁ PAGO?

O benefício será pago pelo período equivalente à suspensão ou redução. Se a redução/suspensão acabar antes do prazo, pelo fim da emergência, ou porque o empregador interrompeu a suspensão/redução, o benefício também é cessado. O prazo máximo será de 90 dias.

12 QUEM PODE RECEBER? E QUEM NÃO RECEBE?

Qualquer empregado de empregadores enquadrados na MP com redução e suspensão de jornada. O empregado poderá receber mais de um benefício, se tem mais de um emprego e tem redução/suspensão em dois um mais.

Não poderão receber o benefício emergencial:

- 1** servidores públicos, empregados públicos, titulares de mandatos eletivos que também tenham emprego na iniciativa privada;
- 2** pessoas que recebem benefícios previdenciários, do RGPS ou RPPS, salvo os benefícios de pensão por morte ou auxílio-acidente;
- 3** quem recebe seguro-desemprego; e
- 4** quem recebe bolsa qualificação.

13 HÁ ALGUM PREJUÍZO PARA O SEGURO-DESEMPREGO DO TRABALHADOR QUE RECEBER O BENEFÍCIO EMERGENCIAL?

Não. O benefício emergencial não tem nenhuma relação com o seguro-desemprego, salvo utilizar o seu critério de cálculo. Se o empregado for posteriormente demitido e preencher os requisitos, poderá receber o seguro-desemprego normalmente.

14 E A SUSPENSÃO DO CONTRATO SEM SALÁRIO PARA CAPACITAÇÃO?

Fica mantida a regra atual da CLT, que exige acordo coletivo e dá direito à bolsa qualificação. A MP estabelece apenas duas alterações temporárias: permite cursos totalmente à distância; e reduz os prazos para o tempo mínimo de 1 e máximo de 3 meses (pela CLT, o período varia de 2 a 5 meses).

15 OS ACORDOS PODEM SER FEITOS POR SINDICATOS?

Sim. Os sindicatos podem fazer acordos de redução e suspensão e o trabalhador poderá receber o benefício emergencial. No caso dos trabalhadores que ganham mais de R\$ 3.145,00 e não sejam hipersuficientes (ganham mais de R\$ 12.202,12 e tem grau superior), sempre é necessário o acordo coletivo.

16 O EMPREGADO É OBRIGADO A ACEITAR O ACORDO?

Não. O acordo depende da concordância expressa do empregado.

17 A MP SE APLICA A QUALQUER EMPRESA?

A MP 936 abrange qualquer empregador, incluindo empresas de qualquer porte, empregadores domésticos, pessoas jurídicas sem fins lucrativos e pessoas físicas que empregam trabalhadores. Estão excluídos os órgãos públicos com contratos de emprego, as empresas estatais e suas subsidiárias e os organismos internacionais.

SECRETARIA ESPECIAL DE
PREVIDÊNCIA E TRABALHO

MINISTÉRIO DA
ECONOMIA



PÁTRIA AMADA
BRASIL
GOVERNO FEDERAL

