



BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DE EMPREGO E RENDA

TUDO O QUE VOCÊ PRECISA SABER PARA GARANTIR O
SEU DIREITO



Índice

Introdução	03
Capítulo 1	04
Capítulo 2	10

Introdução

O presente Ebook tem como finalidade apresentar ao leitor, de forma simples e didática, as novidades introduzidas pelo governo federal a respeito do Benefício Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda.

Ao longo dos próximos capítulos o leitor será apresentado às diretrizes básicas do programa e irá ter acesso a informações relevantes a respeito dos requisitos para enquadramento no programa, documentos necessários para comprovação de tais condições e medidas cabíveis para ter acesso aos recursos previstos na Medida Provisória n.º 936/2020, que instituiu o Benefício Emergencial.

CAPÍTULO 1

ENTENDENDO OS PROGRAMAS CRIADOS PELO GOVERNO FEDERAL PARA O ENFRENTAMENTO DA COVID-19



O QUE É O PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

A Medida Provisória 936/2020, publicada no dia 1º de abril de 2020, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (covid-19). Este programa, instituído pelo presidente Jair M. Bolsonaro, tem o objetivo de: (i) preservar o emprego e a renda; (ii) garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e (iii) reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública (art. 2º).

Para a consecução dos objetivos acima mencionados, o programa traz como medidas: (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. Ressalva que tais medidas não se aplicam para servidores e empregados públicos, nem aos organismos internacionais.

O QUE É O BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Trata-se de prestação mensal e devida nos casos de (i) redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e (ii) suspensão temporária do contrato de trabalho, a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho (art. 5º).

REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

Durante o estado de calamidade pública decorrente do Covid-19, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até 90 dias, observados os seguintes requisitos: (i) preservação do valor do salário-hora de trabalho; (ii) pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e (iii) redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais: a) 25%; b) 50%; ou c) 70%.

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 dias corridos, a partir da (i) cessação do estado de calamidade pública; (ii) da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou (iii) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado (art. 7º).

A SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

A suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ocorrer pelo prazo máximo de 60 dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 dias.

Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados.

O contrato de trabalho será restabelecido nas mesmas hipóteses previstas para a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário.

Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito: (i) ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos referentes a todo o período; (ii) às penalidades previstas em lei; e (iii) às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo. Ou seja, o teletrabalho é incompatível com o Benefício Emergencial.



QUEM PODE RECEBER O BENEFÍCIO EMERGENCIAL?

Empregados que (i) recebam salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); bem como (ii) portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, sendo que as medidas serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados (art. 12).

Para os empregados não enquadrados nos dois critérios acima, as medidas somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de 25%, prevista na alínea “a” do inciso III do caput do art. 7º da MP, que poderá ser pactuada por acordo individual (art. 12, parágrafo único).

A MP esclarece que o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente do (i) cumprimento de qualquer período aquisitivo; (ii) tempo de vínculo empregatício; e do (iii) número de salários recebidos (art. 5º, §1º).

“A MP esclarece que o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente do (i) cumprimento de qualquer período aquisitivo; (ii) tempo de vínculo empregatício; e do (iii) número de salários recebidos.”

SITUAÇÕES ESPECÍFICAS

Não será devido o Benefício Emergencial ao empregado que esteja (i) ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou (ii) em gozo de: a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991; b) do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; e c) da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990 (art. 5º, § 2º).

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial 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, nos termos do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (art. 5º, §3º).



CAPÍTULO 2

DURAÇÃO, VALORES E CUMULAÇÃO.



COMO E DURANTE QUANTO TEMPO O BENEFÍCIO SERÁ PAGO

O benefício será custeado pela União (art. 5º, §1º), e deverá ser pago mensalmente, sendo devido partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho (art. 5º, §2º).

Empregador deverá informar o Ministério da Economia no prazo de 10 dias, após acordo com seus empregados, a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Se o empregador informou o Ministério da Economia no prazo de 10 dias acima explicado, o trabalhador receberá a primeira parcela do Benefício no prazo de 30 dias, contado da data da celebração do acordo.

O pagamento se dará apenas enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei do Seguro-Desemprego (Lei nº 7.998/90), no momento de eventual dispensa.

QUAL SERÁ O VALOR DO BENEFÍCIO?

O valor do Benefício Emergencial terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, observadas as seguintes disposições:

Em caso de redução da jornada de trabalho e do salário, o Benefício será o percentual da redução de salário aplicado sobre o valor do seguro-desemprego. Ex.: se houver a redução de 25% da jornada e do salário, o Benefício será de 25% do seguro-desemprego.

Em caso de suspensão temporária do contrato de trabalho, o valor do Benefício Emergencial terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, cujo valor mensal será: a) equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, em regra; ou b) equivalente a setenta por cento do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, no caso da empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, posto que neste caso a suspensão do contrato deverá vir acompanhada de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado (art. 6º).

E O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE?

Quanto ao empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até a data de publicação da MP 936/2020 (01/04/2020) – no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, nos termos do disposto no § 3º do art. 443 da CLT, fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00, pelo período de 3 meses.

EMPREGADO COM MAIS DE UM VÍNCULO PODERÁ RECEBER MAIS DO QUE UM BENEFÍCIO EMERGENCIAL?

Sim. O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial para cada vínculo, observado o valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) previsto no caput do art. 18 da MP e a impossibilidade desta percepção acumulada se o contrato intermitente não for de trato continuado.

BENEFÍCIO EMERGENCIAL E AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho. A ajuda compensatória mensal: (i) deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva; (ii) terá natureza indenizatória;

(iii) não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda do empregado; (iv) não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; (v) não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS; e (vi) poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da PJ e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

Na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória não integrará o salário devido pelo empregador.



HÁ GARANTIA DE EMPREGO?

Com a MP 936/2020, fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, tanto durante o período acordado para a redução da jornada de trabalho ou suspensão temporária do contrato de trabalho, bem como após o respectivo restabelecimento, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

A MP, ainda, desincentiva a dispensa sem justa causa nesse período, determinando que, se houver, sujeitará o empregador ao 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, caso a redução de jornada de trabalho seja 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 igual ou superior a 50% e inferior a 75%; 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 em percentual superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

“A MP, ainda, desincentiva a dispensa sem justa causa nesse período, determinando que, se houver, sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias, de indenização.”





Escritório de advocacia especializado nas searas cível, consumerista, administrativa e ambiental. Excelência em assessoria empresarial e na prestação de serviços de compliance.

<https://www.dammskimachado.com.br/>