

# COMUNICADO TÉCNICO

Relações do Trabalho

**FIERGS CIERGS**

## **Governo Federal cria o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**

Foi publicada, em 01-04-2020, a Medida Provisória nº 936/2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade.

O Programa, com aplicação durante o estado de calamidade pública, tem os seguintes objetivos:

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.

Elencamos abaixo algumas perguntas e respostas sobre a Medida Provisória nº 936/2020:

1. **QUAIS EMPRESAS PODEM PARTICIPAR?** ..... 3
2. **QUAIS MEDIDAS FORAM INSTITUÍDAS PELO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA?** ..... 3
3. **POR QUANTO TEMPO VIGORARÁ A MEDIDA?** ..... 3
4. **O PROGRAMA SE APLICA A TODAS AS RELAÇÕES DE EMPREGO?** ..... 3
5. **QUEM PAGA E QUANDO SERÁ PAGO O BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA?** ..... 3
6. **QUEM NÃO SE ENQUADRA NO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA?** ..... 4

**GERÊNCIA TÉCNICA E DE SUPORTE AOS CONSELHOS TEMÁTICOS - GETEC**

**Conselho de Relações do Trabalho - CONTRAB**

Fone: (51) 3347-8632

E-mail: [contrab@fiergs.org.br](mailto:contrab@fiergs.org.br)

7. A EMPRESA QUE ADERIR AO PROGRAMA PODE DEMITIR O TRABALHADOR? .....	4
8. A EMPRESA PODE SUSPENDER TEMPORARIAMENTE O CONTRATO DE TRABALHO? .....	4
9. QUAIS EMPRESAS PODEM SUSPENDER O CONTRATO DE TRABALHO? .....	4
10. QUAIS AS CONDIÇÕES PARA A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO? .....	4
11. A EMPRESA PODE REDUZIR A JORNADA DE TRABALHO DO TRABALHADOR? .....	6
12. QUAIS EMPRESAS PODEM REDUZIR A JORNADA DE TRABALHO DO TRABALHADOR? .....	6
13. QUAIS AS CONDIÇÕES PARA A REDUÇÃO DE JORNADA DO TRABALHADOR? .....	6
14. COMO CALCULAR A PARCELA DO SEGURO DESEMPREGO? .....	7
15. COMO FUNCIONARÁ O CÁLCULO DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E DA REDUÇÃO DE JORNADA?.....	8
16. OS EMPREGADOS QUE RECEBEREM O BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA PODERÃO SER DESPEDIDOS? TERÃO ELES ESTABILIDADE NO EMPREGO? .....	9
17. QUAIS AS CONSEQUENCIAS SE A EMPREGADORA NÃO OBSERVAR OBRIGAÇÕES ASSESSÓRIAS DE PRESTAÇÃO DE INFORMAÇÕES? .....	10
18. SE A REDUÇÃO DE SALÁRIO FOR INFERIOR A 25%, O TRABALHADOR TEM DIREITO AO BENEFICIO EMERGENCIAL DO GOVERNO? .....	10
19. O BENEFÍCIO EMERGENCIAL PODERÁ SER ACUMULADO?.....	10
20. O TRABALHADOR MESMO RECEBENDO O AUXÍLIO EMERGENCIAL CONTINUARÁ TENDO DIREITO AO SEGURO-DESEMPREGO QUANDO FOR DEMITIDO? .....	11
21. COMO FICAM OS ACORDOS COLETIVOS JÁ CELEBRADOS NOS ÚLTIMOS DIAS ANTES DA MP 936/20?.....	11
22. AS REGRAS DA MEDIDA PROVISÓRIA TAMBÉM SE APLICAM AOS CONTRATOS DE TRABALHO DE APRENDIZAGEM E DE JORNADA PARCIAL? .....	11
23. A REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO OU A SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO, QUANDO ADOTADAS, DEVERÃO RESGUARDAR O EXERCÍCIO E O FUNCIONAMENTO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS E DAS ATIVIDADES ESSENCIAIS?.....	12
24. COMO FICA O EMPREGADO COM CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE FORMALIZADO? ..	12
25. TODAS AS NORMAS E PROCEDIMENTOS ESTÃO ESTABELECIDOS PELO MINISTÉRIO DA ECONOMIA?.....	12

### **1. QUAIS EMPRESAS PODEM PARTICIPAR?**

Todas as empresas, inclusive os empregadores domésticos.

### **2. QUAIS MEDIDAS FORAM INSTITUÍDAS PELO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA?**

A MP estabelece três medidas básicas instituídas pelo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: a) o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; b) a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e c) a suspensão temporária do contrato de trabalho.

### **3. POR QUANTO TEMPO VIGORARÁ A MEDIDA?**

Durante um período máximo de 90 dias.

### **4. O PROGRAMA SE APLICA A TODAS AS RELAÇÕES DE EMPREGO?**

Todas empresas e empregados do **setor privado** podem se beneficiar do programa.

Estabelece a MP, ainda, que o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não será devido aos empregados que estiverem em gozo de benefício previdenciário do Regime Geral de Previdência ou dos Regimes Próprios; que estejam gozando de seguro desemprego; que estejam percebendo bolsa de qualificação profissional (conforme art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990); e que estejam ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou que sejam titulares de mandato eletivo.

### **5. QUEM PAGA E QUANDO SERÁ PAGO O BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA?**

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União. O pagamento será efetuado nas hipóteses de i) redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e ii) de suspensão temporária do contrato de trabalho via seguro desemprego, inclusive observando seu limite.

A prestação mensal do benefício será devida a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, tendo o empregador que informar ao Ministério da Economia, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo com o empregado ou da assinatura do acordo ou convenção coletiva de trabalho, conforme o caso.

O vencimento da parcela do benefício se dá no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, desde que haja prestação da informação ao Ministério da Economia no prazo de dez dias acima referido.

O pagamento perdurará enquanto for mantida a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, cujo o tempo máximo não poderá ser superior a noventa dias.

#### **6. QUEM NÃO SE ENQUADRA NO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA?**

Trabalhadores que já estejam recebendo o seguro-desemprego.

#### **7. A EMPRESA QUE ADERIR AO PROGRAMA PODE DEMITIR O TRABALHADOR?**

Não. As empresas que aderirem ao programa não poderão demitir os funcionários pelo período em que acordaram a redução proporcional de jornada e salário ou a suspensão do contrato.

Além disso, o empregador tem a obrigação de garantir o emprego do funcionário pelo dobro do período de redução de jornada ou de suspensão do contrato. Por exemplo: se houve uma redução de jornada durante 3 meses, o trabalhador tem direito de continuar na empresa por mais 3 meses após o restabelecimento da jornada de trabalho, ou seja, por 6 meses ao todo.

#### **8. A EMPRESA PODE SUSPENDER TEMPORARIAMENTE O CONTRATO DE TRABALHO?**

Sim, o empregador poderá acordar a suspensão do contrato de trabalho com os empregados. Esses empregados receberão o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

#### **9. QUAIS EMPRESAS PODEM SUSPENDER O CONTRATO DE TRABALHO?**

Qualquer empregador privado, incluindo pequenas, médias e grandes empresas, microempreendedores individuais, empregador doméstico, pessoas físicas, pessoas jurídicas sem fins lucrativos.

#### **10. QUAIS AS CONDIÇÕES PARA A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO?**

- Suspensão no prazo máximo de 60 dias, podendo ser fracionado em dois períodos de 30 dias;
- Durante a suspensão do contrato de trabalho o empregado não pode permanecer trabalhando para o empregador, ainda que parcialmente, de nenhuma forma, nem 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;
- Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, o valor do Benefício Emergencial equivalerá a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, caso a empresa tenha auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta de até R\$

4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);

- Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, o valor do Benefício Emergencial equivalerá a 70% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, caso a empresa tenha auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), devendo a empresa pagar ajuda compensatória correspondente a 30% do valor do salário do empregado;
- Empregados que ganham até R\$ 3.135,00: acordo individual ou coletivo para qualquer suspensão;
- Empregados que ganham mais de R\$ 3.135,00 e menos de R\$ 12.202,12: é necessário acordo coletivo ou convenção coletiva para qualquer suspensão;
- Empregados que ganham acima de R\$ 3.135,00 e que não possuem diploma de nível superior: é necessário acordo coletivo ou convenção coletiva para qualquer suspensão;
- Empregados que ganham mais de R\$ 12.202,12 e possuem diploma de nível superior: acordo individual ou coletivo para qualquer suspensão. Durante o período de suspensão contratual o empregador deverá manter os benefícios pagos aos empregados;
- A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 dias corridos, contado:
  - da cessação do estado de calamidade pública;
  - da data estabelecida no acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva como termo de encerramento; ou
  - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado;
- Celebrado o acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva para a suspensão a empresa informará o Ministério da Economia em até 10 dias;
- 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 à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada;
- Os acordos individuais, acordos coletivos e convenções coletivas de suspensão do contrato, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração;

### 11. A EMPRESA PODE REDUZIR A JORNADA DE TRABALHO DO TRABALHADOR?

Sim. O Empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados. Esses empregados terão direito ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

### 12. QUAIS EMPRESAS PODEM REDUZIR A JORNADA DE TRABALHO DO TRABALHADOR?

Qualquer empregador privado, incluindo pequenas, médias e grandes empresas, microempreendedores individuais, empregador doméstico, pessoas físicas, pessoas jurídicas sem fins lucrativos.

### 13. QUAIS AS CONDIÇÕES PARA A REDUÇÃO DE JORNADA DO TRABALHADOR?

- Durante o estado de calamidade pública, a redução da jornada de trabalho e de salário pode ocorrer, exclusivamente, nos percentuais de 25%, 50% e 70%, se for acordada individualmente. O prazo de duração da redução é de no máximo 90 dias;
- O ajuste de redução de jornada e salário deverá ser formalizado por acordo individual escrito entre empregado e empregador, necessariamente com preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- Pactuação por 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. Exemplo: redução de 2 meses, garante uma estabilidade dos 2 meses e de mais 2, no total de 4 meses;
- Empregados que ganham até R\$ 3.135,00: acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva para qualquer redução.;
- Empregados que ganham mais de R\$ 3.135,00 e menos de R\$ 12.202,12: acordo individual só para redução de jornada de 25%. Para as reduções de 50% e 70% é necessário acordo coletivo ou convenção coletiva.
- Empregados que ganham acima de R\$ 3.135,00 e que não possuem diploma de nível superior: é necessário acordo coletivo ou convenção coletiva para qualquer suspensão;
- Empregados que ganham mais de R\$ 12.202,12 e possuem diploma de nível superior: acordo individual ou coletivo para qualquer redução;
- Celebrado o acordo individual, acordo ou convenção coletiva para a redução de jornada a empresa informa o Ministério da Economia em até 10 dias;

- Caso a empresa não preste a informação no prazo, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada;
- A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 dias corridos, contado:
  - da cessação do estado de calamidade pública;
  - da data estabelecida no acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva como termo de encerramento; ou
  - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.
- Os acordos individuais, acordos e convenções coletivas de redução de jornada de trabalho e de salário, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

#### 14. COMO CALCULAR A PARCELA DO SEGURO DESEMPREGO?

O valor da parcela do seguro desemprego é obtido com base na média salarial dos últimos 3 meses, enquadrada na respectiva faixa de salário médio conforme a tabela abaixo.

Tabela para calcular a parcela mensal de seguro desemprego em 2020

Faixas de salário médio	Valor da parcela
Até R\$ 1.599,61	Multiplica o salário médio por 0,8 (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

Fonte: Secretaria Especial de Previdência e Trabalho/Ministério da Economia.

O valor da parcela do seguro desemprego não pode ser inferior ao Salário Mínimo (R\$ 1.045,00) e nem superior a R\$ 1.813,03. Seguem alguns exemplos na tabela abaixo.

### Exemplos de parcela de seguro desemprego

Quant. de SM	Salário médio atual (R\$)*	Parcela mensal de seguro desemprego (R\$)
1	1.045,00	1.045,00
2	2.090,00	1.524,89
3	3.135,00	1.813,03
4,8	5.000,00	1.813,03
9,6	10.000,00	1.813,03

Elaboração: UEE/FIERGS.

\* Média salarial dos últimos três meses.

O cálculo um pouco mais complexo ocorre na faixa intermediária, por exemplo, para um salário médio de R\$ 2.090,00 (2 Salários Mínimos):

- Valor que excede R\$ 1.599,61 (R\$ 2.090,00 - R\$ 1.599,61) = R\$ 490,39
- Multiplica-se por 0,5 (R\$ 490,39 x 0,5) = R\$ 245,20
- Soma-se R\$ 1.279,69 (R\$ 245,20 + R\$ 1.279,69) = R\$ 1.524,89

## 15. COMO FUNCIONARÁ O CÁLCULO DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E DA REDUÇÃO DE JORNADA?

Modalidade:		Redução de jornada/salário				Suspensão do contrato de trabalho			
Parcela da Empresa*:		30%				30%			
Parcela do Governo**:		70%				70%			
Quant. de SM	Salário atual (R\$)	Empresa (R\$)*	Governo (R\$)**	Total (R\$)	% reposição salarial	Empresa (R\$)*	Governo (R\$)**	Total (R\$)	% reposição salarial
1	1.045,00	313,50	731,50	1.045,00	100,0%	313,50	731,50	1.045,00	100,0%
2	2.090,00	627,00	1.067,42	1.694,42	81,1%	627,00	1.067,42	1.694,42	81,1%
3	3.135,00	940,50	1.269,12	2.209,62	70,5%	940,50	1.269,12	2.209,62	70,5%
4,8	5.000,00	1.500,00	1.269,12	2.769,12	55,4%	1.500,00	1.269,12	2.769,12	55,4%
9,6	10.000,00	3.000,00	1.269,12	4.269,12	42,7%	3.000,00	1.269,12	4.269,12	42,7%
Modalidade:		Redução de jornada/salário: 50%				Receita Bruta Anual maior R\$ 4,8 mi			
Parcela da Empresa*:		50%				(?)***			
Parcela do Governo**:		50%				100%			
Quant. de SM	Salário atual (R\$)	Empresa (R\$)*	Governo (R\$)**	Total (R\$)	% reposição salarial	Empresa (R\$)*	Governo (R\$)**	Total (R\$)	% reposição salarial
1	1.045,00	522,50	522,50	1.045,00	100,0%	?	1.045,00	1.045,00	100,0%
2	2.090,00	1.045,00	762,44	1.807,44	86,5%	?	1.524,89	1.524,89	73,0%
3	3.135,00	1.567,50	906,52	2.474,02	78,9%	?	1.813,03	1.813,03	57,8%
4,8	5.000,00	2.500,00	906,52	3.406,52	68,1%	?	1.813,03	1.813,03	36,3%
9,6	10.000,00	5.000,00	906,52	5.906,52	59,1%	?	1.813,03	1.813,03	18,1%
Modalidade:		Redução de jornada/salário: 25%				* Porcentagem da empresa é aplicada sobre o salário do trabalhador.			
Parcela da Empresa*:		75%							
Parcela do Governo**:		25%				** Porcentagem do governo, que definirá o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, é aplicada sobre o Seguro Desemprego.			
Quant. de SM	Salário atual (R\$)	Empresa (R\$)*	Governo (R\$)**	Total (R\$)	% reposição salarial				
1	1.045,00	783,75	261,25	1.045,00	100,0%				
2	2.090,00	1.567,50	381,22	1.948,72	93,2%				
3	3.135,00	2.351,25	453,26	2.804,51	89,5%				
4,8	5.000,00	3.750,00	453,26	4.203,26	84,1%				
9,6	10.000,00	7.500,00	453,26	7.953,26	79,5%				
				*** Ajuda compensatória mensal não é obrigatória por parte do empregador.					

Elaboração: UEE/FIERGS.



No caso de redução de 70% na jornada e salário (caso extremo):

- ✓ Um trabalhador que recebe R\$ 1.045,00 mensais (Salário Mínimo) receberia 30% do salário da empresa (R\$ 313,50) mais 70% (R\$ 731,50) do seguro desemprego a que teria direito como benefício emergencial. Portanto, teria seu salário integral de R\$ 1.045,00 mantido;
- ✓ Um trabalhador que recebe R\$ 10.000,00 mensais (9,6 Salários Mínimos) receberia 30% do salário da empresa (R\$ 3.000,00) mais 70% (R\$ 1.269,12) do seguro desemprego a que teria direito como benefício emergencial. Portanto, teria um salário de R\$ 4.269,12, uma reposição de 42,7%.

No caso de suspensão do contrato de trabalho de uma empresa com Receita Bruta Anual de até R\$ 4,8 milhões:

- ✓ Um trabalhador que recebe R\$ 1.045,00 mensais (Salário Mínimo) receberia 100% do seguro desemprego a que teria direito como benefício emergencial. Portanto, teria seu salário integral de R\$ 1.045,00 mantido.
- ✓ Um trabalhador que recebe R\$ 10.000,00 mensais (Salário Mínimo) receberia 100% do seguro desemprego a que teria direito como benefício emergencial. Portanto, teria um salário de R\$ 1.813,03, uma reposição de 18,1%.

Cabe mencionar que, nesse caso, a empresa pode fornecer uma ajuda compensatória para o trabalhador a seu critério, que será considerada verba indenizatória e não integrará a remuneração e não terá nenhum tipo de encargo ou imposto, não cabendo, inclusive, o imposto sobre a renda retido na fonte.

## 16.OS EMPREGADOS QUE RECEBEREM O BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA PODERÃO SER DESPEDIDOS? TERÃO ELES ESTABILIDADE NO EMPREGO?

Todos os empregados que perceberem o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terão garantia provisória de emprego, ou seja, não poder ser dispensados sem justa causa pelo período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, assim como por período equivalente após o restabelecimento das condições ordinárias do contrato. Na prática, a MP cria uma espécie de estabilidade provisória aos empregados abrangidos pelas medidas de preservação do emprego.

Se houver dispensa **sem justa causa** durante o período de garantia provisória no emprego, além das parcelas rescisórias previstas em lei, o empregador deverá pagar uma indenização no valor de **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 vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento; **70%** 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 cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou 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 setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

### **17.QUAIS AS CONSEQUENCIAS SE A EMPREGADORA NÃO OBSERVAR OBRIGAÇÕES ASSESSÓRIAS DE PRESTAÇÃO DE INFORMAÇÕES?**

O empregador deve informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva. No acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva o prazo conta da realização do ato.

A não observância do procedimento de prestação da informação direciona ao empregador a responsabilidade 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 que a informação seja prestada.

### **18.SE A REDUÇÃO DE SALÁRIO FOR INFERIOR A 25%, O TRABALHADOR TEM DIREITO AO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DO GOVERNO?**

Não. Redução inferior a 25%, não há direito ao benefício emergencial.

### **19.O BENEFÍCIO EMERGENCIAL PODERÁ SER ACUMULADO?**

Sim. O Benefício Emergencial 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:

- deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;
- terá natureza indenizatória;
- 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 da pessoa física do empregado;
- não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e

- poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

#### **20.O TRABALHADOR MESMO RECEBENDO O AUXÍLIO EMERGENCIAL CONTINUARÁ TENDO DIREITO AO SEGURO-DESEMPREGO QUANDO FOR DEMITIDO?**

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

#### **21.COMO FICAM OS ACORDOS COLETIVOS JÁ CELEBRADOS NOS ÚLTIMOS DIAS ANTES DA MP 936/20?**

A MP disciplina que as convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente à edição da Medida Provisória poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de dez dias corridos.

#### **22.AS REGRAS DA MEDIDA PROVISÓRIA TAMBÉM SE APLICAM AOS CONTRATOS DE TRABALHO DE APRENDIZAGEM E DE JORNADA PARCIAL?**

Sim. As regras da MP também se aplicam aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

Durante o estado de calamidade pública:

- o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses;
- poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho; e
- os prazos previstos no Título VI (Convenções Coletivas de Trabalho) da Consolidação das Leis do Trabalho aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, ficam reduzidos pela metade.

**23.A REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO OU A SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO, QUANDO ADOTADAS, DEVERÃO RESGUARDAR O EXERCÍCIO E O FUNCIONAMENTO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS E DAS ATIVIDADES ESSENCIAIS?**

Sim. A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, quando adotadas, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais de que tratam a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, e a Lei nº 13.979, de 2020.

**24.COMO FICA O EMPREGADO COM CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE FORMALIZADO?**

O empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até a data de publicação desta MP, fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses, conforme a Lei do Coronavoucher.

**25.TODAS AS NORMAS E PROCEDIMENTOS ESTÃO ESTABELECIDOS PELO MINISTÉRIO DA ECONOMIA?**

Conforme previsto na MP, competirá ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e editar normas complementares necessárias à sua execução.

Também está previsto que ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de transmissão das informações e comunicações pelo empregador, assim como de concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Tais normas deverão ser publicadas no transcorrer do mês de abril.

A utilização na MP do vocábulo "salário" pode gerar controvérsia quanto a referência ser ao "salário em sentido estrito" ou à "remuneração". A FIERGS já está suscitando este esclarecimento ao Ministério da Economia.

O Contrab segue atento a esta temática, com foco na saúde da população, bem como no interesse da Indústria Gaúcha.