

## **E-BOOK**

### **ORIENTAÇÕES SOBRE O PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS (COVID-19)**

O surto do Coronavírus identificado na China (COVID-19) evoluiu de uma emergência internacional para uma pandemia declarada pela Organização Mundial de Saúde em 11/03/2020. No Brasil, foi editada Lei Federal de Quarentena (Lei no 13.979/2020) e foi declarada pelo Congresso Nacional situação de calamidade pública até 31/12/2020, atendendo a pedido do governo federal. Inúmeros Decretos foram editados pelos Estados e Municípios em sentido análogo, inclusive para medidas de enfrentamento da pandemia decorrente da COVID-19.

#### **CENÁRIO ATUAL**

O surto do Coronavírus identificado na China (COVID-19) evoluiu de uma emergência internacional para uma pandemia declarada pela Organização Mundial de Saúde em 11/03/2020. No Brasil, foi editada Lei Federal de Quarentena (Lei no 13.979/2020) e foi declarada pelo Congresso Nacional situação de calamidade pública até 31/12/2020, atendendo a pedido do governo federal. Inúmeros Decretos foram editados pelos Estados e Municípios em sentido análogo, inclusive para medidas de enfrentamento da pandemia decorrente da COVID-19.

Como forma de amenizar os impactos sociais e econômicos desta crise, o governo federal editou a Medida Provisória 927/2020, que reconhece a força maior da pandemia do COVID-19 e altera regras da CLT para evitar a quebra das empresas e a dispensa de trabalhadores.

Diversas medidas paliativas estão contempladas na MP 927, como o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e o pagamento diferido do FGTS. O artigo que autorizava a suspensão do contrato de trabalho, prevista no artigo 18, foi revogado menos de 24 horas após a edição da MP.

## CENÁRIO ATUAL

A medida mais urgente, ansiada por empresas e empregados, gravitava em torno da possibilidade da redução proporcional de salário e jornada e ainda da suspensão do contrato de trabalho.

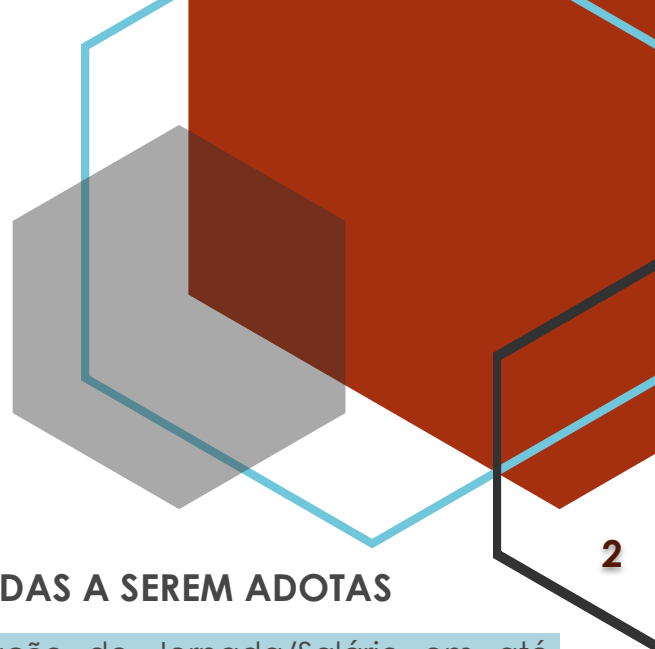
No início da noite de 01 de abril, a Secretaria Especial do Trabalho e Previdência, vinculada ao Ministério da Economia, divulgou o Programa de Proteção Emergencial do Emprego e da Renda, com o esboço de medidas emergenciais que, na visão do Governo Federal, permitirá a continuidade da atividade econômica e a manutenção dos postos de trabalho. No final da noite, foi editada Medida Provisória (926/2020) com as regras e condições para redução proporcional de salário/salário e suspensão temporária do contrato de trabalho, com aporte de recursos pela União Federal.

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

Preservar Emprego e Renda;

Viabilizar redução de custos com folha de pagamento com o objetivo de viabilizar a continuidade da atividade econômica frente a abrupta queda do setor produtivo e de serviço;

Reduzir o impacto social decorrente do estado de calamidade pública gerado pela COVID-19.



## MEDIDAS A SEREM ADOTAS

Redução de Jornada/Salário em até 70% com Preservação de Renda;

Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho com pagamento de Seguro Desemprego;

**Para ambas medidas, o Governo garantirá o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER).**

## A QUEM SE APLICA

**Todas as empresas, exceto empresas públicas e sociedades de economia mista:**

- Sem distinção para implementar redução de jornada;
- Critério: Receita Bruta Anual (ano 2019) para implementar suspensão do contrato de trabalho. Até R\$4.8MM sem ajuda compensatória e acima de R\$4,8MM obrigatória ajuda compensatória de 30% do salário do empregado;

**Todos os empregados celetistas (inclusive aprendiz e part-time)**, independente do tempo de vínculo de emprego e salário recebido), excetuados apenas os que recebem benefícios de prestação continuada do RGPS, seguro-desemprego e bolsa- qualificação profissional.

## FORMALIDADES NECESSÁRIAS

Acordo Individual (empresa e empregado);

Acordo Coletivo (empresa e sindicato);

A Empresa prestará informações ao Ministério da Economia sobre os acordos firmados, no prazo de 10 dias, contado da celebração do acordo;

A Empresa comunicará o Sindicato de Classe os acordos celebrados, no prazo de 10 dias, contado da celebração do acordo;

O Empregado receberá a 1ª parcela do BEPER em 30 dias, contado da formalização do acordo (desde que a Empresa preste as informações no prazo acima);

**O Ministério da Economia regravará a forma de transmissão das informações e a concessão do BEPER.**

## O BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA - BEPER

Para ambas medidas (redução da jornada ou suspensão do contrato de trabalho), o Governo garantirá o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER).

**O cálculo esta atrelado às regras do Seguro Desemprego:**

- **FAIXA SALARIAL DE ATÉ R\$ 1.559,61:**

MULTIPLICA-SE O SALÁRIO MÉDIO POR 0.8 = (80%).

- **FAIXA SALARIAL DE R\$ 1.599,62 ATÉ R\$ 2.666,29:**

A MÉDIA SALARIAL QUE EXCEDER A R\$ 1.599,61 MULTIPLICA-SE POR 0,5 (50%) E SOMA-SE A R\$ 1.279,69.

- **FAIXA SALARIAL ACIMA DE R\$ 2.666,29:**

O VALOR DA PARCELA SERÁ DE R\$ 1.813,03, INVARIAVELMENTE.

## A REDUÇÃO DE JORNADA COM PRESERVAÇÃO DE RENDA

**Prazo:** máximo de 90 dias (dentro do período de estado de calamidade pública);

**Preservação:** valor do salário-hora;

**Requisitos:** acordo individual escrito e comunicação previa com no mínimo 2 dias corridos;

**Garantia Provisória no Emprego:** durante o período da redução + igual período após o restabelecimento da jornada;

**Acordo Individual:** todos os empregados se a redução for de 25%. Redução de 50% e 70%, apenas para empregados com salário de até R\$3.135,00 ou superior a R\$12.202,12 (hipersuficientes), não autorizada a redução, via acordo individual, para empregados com salário de R\$3.135,01 até R\$12.202,11.

**Acordo Coletivo:** todos os empregados (podendo o percentual de redução variar entre 25% a 70%).

## REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM 25% - REGRA GERAL

Necessário **acordo individual** ou **acordo coletivo** para todos os empregados, independente da faixa salarial.

**BEPER** = 25% do Seguro Desemprego.

## SIMULAÇÃO: REDUÇÃO DE JORNADA COM PRESERVAÇÃO DE RENDA EM 25% DE ACORDO COM O SALÁRIO DO EMPREGADO

### SALÁRIO R\$ 2.000,00

Necessário **acordo individual**

A empresa paga: R\$ 1.500,00

**BEPER** = 25% do Seguro Desemprego = R\$ 369,97

O empregado vai receber R\$ 1.869,97

Redução salarial em 6,5%

### SALÁRIO R\$ 5.000,00

Necessário **acordo individual**

Empresa paga: R\$ 3.750,00

**BEPER** = 25% do Seguro Desemprego = R\$ 453,26

O empregado vai receber R\$ 4.203,26

Redução salarial em 15,93%

### SALÁRIO R\$ 10.000,00

Necessário **acordo individual**

Empresa paga R\$ 7.500,00

**BEPER** = 25% do Seguro Desemprego = R\$ 453,26

O empregado vai receber R\$ 7.953,26

Redução salarial em 20,47%

## REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM 50% - REGRA GERAL

Necessário **acordo individual** para empregados que recebem **salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00** e empregados com nível superior e que recebem **mais de R\$ 12.202,12**.

Necessário **acordo coletivo** para todos os empregados independente da faixa salarial.

**BEPER** = 50% do Seguro Desemprego.

## SIMULAÇÃO: REDUÇÃO DE JORNADA COM PRESERVAÇÃO DE RENDA EM 50% DE ACORDO COM O SALÁRIO DO EMPREGADO

### SALÁRIO R\$ 2.000,00

Necessário **acordo individual**

A empresa paga R\$ 1.000,00

**BEPER = 50%** do Seguro Desemprego = R\$ 739,95

O empregado vai receber R\$ 1.739,95

Redução salarial em 13%

### SALÁRIO R\$ 5.000,00

Necessário **acordo coletivo**

A empresa paga: R\$ 2.500,00

**BEPER = 50%** do Seguro Desemprego = R\$ 906,52

O empregado vai receber R\$ 3.406,52

Redução salarial em 31,87%

### SALÁRIO R\$ 10.000,00

Necessário **acordo coletivo**

Empresa paga: R\$ 5.000,00

**BEPER = 50%** do Seguro Desemprego = R\$ 906,52

O empregado vai receber R\$ 5.906,52

Redução salarial em 40,93%

## REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM 70% - REGRA GERAL

Necessário **acordo individual** para empregados que recebem **salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00** e empregados com nível superior e que recebem mais de **R\$ 12.202,12**.

Para as demais situações, necessário acordo coletivo independente de faixa salarial.

**BEPER = 70%** do Seguro Desemprego.

## SIMULAÇÃO: REDUÇÃO DE JORNADA COM PRESERVAÇÃO DE RENDA EM 70% DE ACORDO COM O SALÁRIO DO EMPREGADO

### SALÁRIO R\$ 2.000,00

Necessário **acordo individual**

A empresa paga R\$ 600,00

**BEPER = 70%** do Seguro Desemprego = R\$ 1.035,92

O empregado vai receber R\$ 1.635,92

Redução salarial em 18,2%

### SALÁRIO R\$ 5.000,00

Necessário **acordo coletivo**

A empresa paga: R\$ 1.500,00

**BEPER = 70%** do Seguro Desemprego =  
R\$ 1.269,12

O empregado vai receber R\$ 2.769,12

Redução salarial em 44,62%

### SALÁRIO R\$ 10.000,00

Necessário **acordo coletivo**

Empresa paga: R\$ 3.000,00

**BEPER = 70%** do Seguro Desemprego =  
R\$ 1.269,12

O empregado vai receber R\$ 4.269,12

Redução salarial em 57,31

## APLICAÇÃO DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

**Prazo:** máximo de 60 dias (dentro do período de estado de calamidade), podendo ser fracionado em 2 períodos de 30 dias.

**Ajuda compensatória (natureza indenizatória) – 30% do salário:** obrigatória apenas para empresas com receita bruta anual superior a R\$ 4,8 Milhões.

**Requisitos:** acordo individual escrito →

e comunicação prévia com no mínimo 2 dias corridos + manutenção de todos os benefícios.

**Garantia provisória no emprego:** durante o período da suspensão + igual período após restabelecimento da jornada (podendo ser convertida em indenização em caso de dispensa).

**Acordo individual:** apenas para empregados com salário até R\$ 3.135,00 ou superior a redução, via acordo individual, para empregados com salário entre R\$ 3.135,01 até R\$ 12.202,11.

**Acordo coletivo:** demais empregados não enquadrados no acordo individual.

## SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO – REGRA GERAL PARA EMPRESA COM RECEITA BRUTA ANUAL ATÉ R\$ 4,8 MILHÕES

**Suspensão do contrato de trabalho** (sem trabalho e sem salário)

Necessário **acordo individual** para empregados que recebem **salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00** ou inferior a R\$ 3.135,00 e empregados com nível superior e que recebem **mais de R\$ 12.202,12**. (continua) →

→ **Necessário acordo coletivo para todos os empregados** independente da faixa salarial, para os demais casos.

Não obrigatória concessão de ajuda compensatória.

Manutenção de todos os benefícios.

**BEPER = 100% do Seguro Desemprego.**

**SIMULAÇÃO: SUSPENSÃO  
TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE  
TRABALHO PARA EMPRESAS COM  
RECEITA BRUTA ANUAL ATÉ R\$ 4,8  
MILHÕES**

**SALÁRIO R\$ 2.000,00**

**RECEITA BRUTA ATÉ R\$ 4,8 MILHÕES**

Acordo individual ou coletivo

A empresa não pagará salário nem ajuda compensatória

**Manutenção dos benefícios**

**BEPER = 100% do Seguro Desemprego = R\$ 1.479,89**

O empregado receberá R\$ 1.479,89

Redução salarial em 26,01%

**SALÁRIO R\$ 10.000,00**

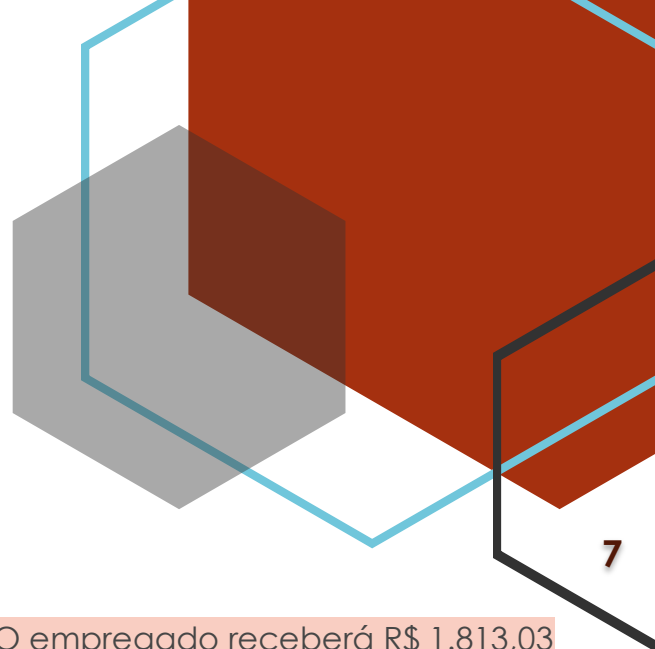
**RECEITA BRUTA ATÉ R\$ 4,8 MILHÕES**

Acordo coletivo

A empresa não pagará salário nem ajuda compensatória

**Manutenção dos benefícios**

**BEPER = 100% do Seguro Desemprego = 1.813,03 (continua) →**



→ O empregado receberá R\$ 1.813,03  
Redução salarial em 81,87%

**SIMULAÇÃO: SUSPENSÃO  
TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE  
TRABALHO PARA EMPRESAS COM  
RECEITA BRUTA ANUAL ACIMA DE  
R\$ 4,8 MILHÕES**

**SALÁRIO R\$ 2.000,00**

**RECEITA BRUTA + DE R\$ 4,8 MILHÕES**

Acordo individual ou coletivo

A empresa não pagará salário mas deverá pagar ajuda compensatória de 30% do salário = R\$ 600,00

**Manutenção dos benefícios**

**BEPER = 70% do Seguro Desemprego = R\$ 1.035,92**

O empregado receberá R\$ 1.635,92

Redução salarial em 18,2%

**SALÁRIO R\$ 10.000,00**

**RECEITA BRUTA + DE R\$ 4,8 MILHÕES**

Acordo coletivo

Empresa não pagará salário, mas deverá pagar ajuda compensatória de 30% do salário = R\$ 3.000,00 (continua) →

→ **Manutenção dos benefícios**

**BEPER** = 70% do Seguro Desemprego =  
R\$ 1.269,12

O empregado receberá R\$ 4.269,12

Redução salarial em 57,31%

## OBSERVAÇÕES IMPORTANTES

### ACORDO INDIVIDUAL EMPRESA E EMPREGADO

Redução da jornada/salário de 25%: **todos os empregados, independente de faixa salarial, podem firmar acordo individual.**

Redução da jornada/salário de 50% e 70%: **apenas empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 e empregados hipersuficientes com diploma de nível superior e salário igual ou superior a R\$ 12.202,12 podem firmar acordo individual.**

Suspensão temporária do contrato de trabalho: **apenas empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 e empregados hipersuficientes com diploma de nível superior e salário igual ou superior a R\$ 12.202,12 podem firmar acordo individual.**

### ACORDO COLETIVO EMPRESA E SINDICATO

→ Redução da jornada/salário em percentuais diversos, entre 25% a 70%: **todos os empregados poderão ser albergados por acordo coletivo, independente da faixa salarial.**

Suspensão temporária do contrato de trabalho: **todos os empregados poderão ser albergados por acordo coletivo, independente da faixa salarial.**

Na redução superior a 25% e suspensão temporária, é obrigatório ACT para empregados que recebam salário entre R\$ 3.135,01 a R\$ 12.202,12.

**EM RESUMO: É NECESSÁRIO ACORDO COLETIVO PARA EMPREGADOS QUE RECEBEM ENTRE R\$ 3.135,01 E R\$ 12.202,12**

### AJUDA COMPENSATÓRIA

Obrigatória apenas nos casos de suspensão temporária do contrato de trabalho para empresas com receita bruta, no ano calendário 2019, superior a R\$ 4,8MM. Valor da ajuda compensatória = 30% do salário do empregado.

Obrigatoriedade de definição do valor em acordo individual ou acordo coletivo.

Natureza indenizatória (não integra base de cálculo de tributos como IRRF, FGTS, contribuição previdenciária e (continua)





→ de demais encargos incidentes sobre a folha de pagamento).

Dedutível no IRPJ e da CSLL das empresas tributadas pelo lucro real.

## GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO

Durante o período acordado de redução da jornada/salário e suspensão do contrato de trabalho.

Após o término do acordado, por igual período ao da redução ou suspensão.

Em caso de dispensa do empregado, salvo na hipótese de pedido de demissão e justa causa, a empresa pagará, além das verbas rescisórias, **indenização substitutiva** no valor de:

- **50%** do salário que o empregado faria jus no período da garantia do emprego, na hipótese de redução da jornada/salário superior a 50% e inferior a 70%;

- **75%** do salário que o empregado faria jus no período da garantia do emprego, na hipótese de redução de jornada/salário superior a 50% e inferior a 70%;

- **100%** do salário que o empregado faria jus no período da garantia de emprego, na hipótese de redução de jornada/salário superior a 70% ou na hipótese de suspensão do contrato de trabalho.

## PENALIDADES

**Falta de informação ao Ministério da Economia dos acordos formalizados (no prazo de 10 dias)** = responsabilidade da empresa em arcar com o pagamento da remuneração integral do empregado (nos valores recebidos por ele antes da redução salarial ou suspensão do contrato de trabalho) até a data em que formalizar o envio das informações.

**Irregularidades** constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução de jornada/salário e suspensão temporária do contrato de trabalho = multa do artigo 25 da Lei 7.998/90.

Não aplicação do critério da dupla visita.

**IMPORTANTE:** na suspensão temporária do contrato o empregado **NÃO** poderá exercer qualquer atividade profissional, nem mesmo remotamente (home office).

## VIGÊNCIA

Período máximo para adoção das medidas, ainda que sucessivas, 90 dias durante o estado (continua) →

→ de calamidade pública. Atentar-se ao período máximo de 60 dias para os casos de suspensão temporária de contrato de trabalho.

**Início:** após 2 dias corridos, a contar da comunicação ao empregado (desde que o acordo individual ou coletivo tenha sido formalizado).

**Término:** após 2 dias corridos, contados:

- da cessação do estado de calamidade pública;
- da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de redução ou suspensão;
- da data em que o empregador informar ao empregado a sua decisão de antecipar o fim do período de redução ou suspensão pactuado.

## RENEGOCIAÇÃO DE CONVENÇÃO COLETIVA/ACORDO COLETIVO

Convenções e Acordos celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação dos seus termos, no prazo de 10 dias corridos, a contar da publicação da MP 936/20.

## SEGURANÇA DO TRABALHO

As disposições da MP 936/20 NÃO autorizam o descumprimento das normas afetas à segurança e saúde do trabalhador.

## BOLSA QUALIFICAÇÃO (LAY-OFF)

Durante o período de calamidade pública, os cursos e programas de qualificação profissional, previstos no artigo 476-a (lay-off) da CLT, poderão ser oferecidos pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, com duração não inferior a 1 mês e nem superior a 3 meses.

## FORMALIDADES CCT/ACT

Autorizada adoção de meios eletrônicos para negociações coletivas (convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de ACT/CCT).

### FONTES:

<http://www4.planalto.gov.br/legislacao/>

<http://www.sevilha.com.br/>

### ALVES, DUARTE E ADVOGADOS

#### OAB/RN 170

CANINDÉ ALVES  
FILHO

OAB/RN 6.485

LUCAS DUARTE DE  
MEDEIROS

OAB/RN 11.232

UBALDO ONÉSIO DE  
A. S. FILHO

OAB/RN 12.074

TASSIUS MARCIUS T. SOUZA

OAB/RN 15.532

ALBERTO TALMA CATÃO QUIRINO

OAB/PB 18.396