

▶ **INTRODUÇÃO - PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA**

Com o objetivo de preservar a renda e o emprego dos brasileiros durante a pandemia da COVID-19, o Governo Federal criou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Esse programa, previsto na Medida Provisória 936/2020 e depois convertido na Lei 14.020/2020, trouxe a possibilidade de o empregador reduzir a jornada de trabalho e o salário dos seus empregados e suspender o contrato de trabalho provisoriamente. Em contrapartida, os trabalhadores recebem o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm), que tem como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego.

Importante destacar que essas medidas são transitórias, com validade até 31 de dezembro de 2020 – a duração do estado de calamidade pública decretado pelo Congresso Nacional -, opcionais e dependem de acordo entre empregado e empregador.

▶ **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

1. Qual a legislação que trata da suspensão do contrato de trabalho durante a pandemia?

A suspensão de contrato foi criada pela Medida Provisória 936/2020, que depois foi convertida na Lei 14.020, publicada no Diário Oficial da União em de 7 de julho de 2020.

2. Pode ser feito acordo de suspensão de contrato de trabalho com empregado doméstico?

Sim. A lei se aplica a todos os trabalhadores com carteira assinada no Brasil, inclusive domésticos, aprendizes e com jornada parcial. Apenas não se aplica a empregados da União, dos estados e Distrito Federal e dos municípios, dos órgãos da administração pública direta e indireta, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, os chamados empregados públicos.

3. Qualquer empresa pode suspender temporariamente o contrato de trabalho de seus empregados?

Sim. Porém, empresas com receita bruta acima de R\$ 4,8 milhões no ano-calendário de 2019 deverão manter o pagamento de 30% da remuneração dos empregados, que também receberão o benefício emergencial, no valor de 70% do benefício.

4. A empresa pode aplicar a suspensão do contrato de trabalho para todos os seus empregados?

Sim. De acordo com o texto da nova Lei nº 14.020/2020, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho.

5. De que forma pode ser negociada a suspensão temporária do contrato de trabalho?

A suspensão do contrato de trabalho poderá ser negociada por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado.

6. Em quais hipóteses a suspensão temporária do contrato pode ser implantada por acordo individual?

A suspensão temporária do contrato de trabalho pode ser estabelecida por meio de acordo individual nos seguintes casos:

- a. Se o empregador teve receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões no ano-calendário de 2019, poderá aplicar a suspensão do contrato por meio de acordo individual com os empregados cujo salário seja igual ou inferior a R\$ 2.090,00 (dois mil e noventa reais);
- b. Se o empregador declarou receita bruta igual ou inferior a R\$ 4,8 milhões no ano-calendário de 2019, poderá implantar a suspensão do contrato por meio de acordo individual com os empregados cujo salário seja igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais);
- c. Se o empregado possui diploma de nível superior e recebe salário mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- d. Sempre que o acordo não diminuir o valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluído o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e a ajuda compensatória mensal para pelo empregador.

7. E para os empregados não enquadrados nas hipóteses acima?

É necessário convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para quem não se enquadrar nas hipóteses da questão 6.

8. Empregado que esteja aposentado pode ter o contrato suspenso por acordo individual?

É possível, desde que o empregado se enquadre em alguma hipótese prevista na questão 6 e ainda receba ajuda compensatória mensal, de acordo com as regras previstas no art. 12, § 2º, da Lei nº 14.020/2020.

9. Que formalidades devem ser seguidas para assinatura do acordo individual de suspensão do contrato de trabalho?

Para a formalização do acordo individual de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregador deve obedecer às seguintes regras:

- a. A proposta de acordo deve ser feita por escrito e encaminhada ao empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos;
- b. Após a assinatura do acordo individual, o empregador deverá comunicar ao respectivo sindicato da categoria profissional, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data de sua celebração;
- c. O empregador também deverá informar a suspensão temporária do contrato de trabalho ao Ministério da Economia, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo. Meios físicos ou eletrônicos eficazes podem ser usados para a celebração dos acordos individuais escritos.

10. O que ocorre se, após a celebração do acordo individual, houver convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual?

Se houver convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho após um acordo individual ainda em vigência, deverão ser observadas as seguintes regras:

- a. As condições estabelecidas no acordo individual deverão ser aplicadas em relação ao período anterior ao da negociação coletiva;

b. A partir da entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, as condições estipuladas na negociação coletiva deverão prevalecer sobre as condições estipuladas no acordo individual, quando forem com ele conflitantes;

c. Sempre que as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, prevalecerão sobre a negociação coletiva.

11. Por quanto tempo o contrato de trabalho pode ser suspenso?

A Medida Provisória nº 936/2020 previa que o contrato de trabalho poderia ser suspenso temporariamente pelo prazo máximo de 60 dias. Com a edição dos Decretos 10.422, de 13 de julho de 2020, e 10.470, de 24 de agosto de 2020, o prazo máximo para celebrar acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho foi aumentado. Dessa forma, atualmente o contrato de trabalho pode ser suspenso pelo prazo máximo de 180 dias. Esses prazos poderão ser majorados por novos decretos, aos quais se recomenda atenção e observância.

12. A suspensão do contrato pode ser efetuada de forma fracionada?

Sim. De acordo com os Decretos 10.422 e 10.470, a suspensão pode ocorrer em períodos sucessivos ou intercalados, desde que esses períodos sejam iguais ou superiores a 10 dias e que não seja excedido o prazo de 180 dias.

13. Os períodos de suspensão contratual utilizados durante a vigência da MP 936 devem ser considerados na contagem do novo limite de 180 dias?

Sim. Para fins de contagem do limite máximo previsto na Lei 14.020, deverão ser computados os períodos de suspensão temporária do contrato que já ocorreram desde o início do programa emergencial.

14. Durante a vigência da suspensão temporária do contrato, o empregador deverá continuar arcando com algum valor?

Sim. O empregador deverá continuar pagando os benefícios aos quais o empregado tinha direito. Exemplos: auxílio médico, odontológico, escolar, creche, reembolso babá, previdência privada.

Além disso, conforme dito na questão 3 acima citada, se o empregador tiver declarado, no ano-calandário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões deverá pagar ajuda compensatória mensal de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado que tiver o contrato de trabalho suspenso, durante o período da suspensão.

15. Durante a vigência da suspensão temporária do contrato, o empregador deverá continuar recolhendo os encargos previdenciários decorrentes da relação contratual?

Não. Contudo, o empregado fica autorizado a contribuir para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo, com alíquotas progressivas, na forma do art. 20 da Lei 14.020.

16. Quais são as hipóteses e o prazo para restabelecimento do contrato de trabalho suspenso?

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado da ocorrência de qualquer uma das seguintes situações:

- a.** Fim do estado de calamidade pública;
- b.** Data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado;
- c.** Data de comunicação do empregador que informe ao empregado sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

17. O que ocorre se o empregado continuar trabalhando durante o período de suspensão temporária do contrato?

Se, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente ou por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, ficando o empregador sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais e trabalhistas referentes a todo o período, às penalidades previstas na legislação em vigor, e às sanções previstas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

▶ REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

1. Como funciona? Qual o tempo máximo permitido para essa redução salarial?

Os empregadores podem, mediante acordo individual escrito com os empregados, estabelecer a redução de jornada de trabalho com a redução proporcional de salário por até 180 dias (prazo prorrogado pelos Decretos 10.422, de 13 de julho de 2020, e 10.470, de 24 de agosto de 2020) nos percentuais de 25%, 50% ou 70%. Além disso, acordo ou convenção coletiva poderão estabelecer outros percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário.

Inicialmente, a redução de jornada de trabalho poderia ser de até 90 dias, mas o Decreto nº 10.422 acrescentou 30 dias a esse período e o Decreto 10.470 acrescentou mais 60 dias, de modo a completar o total de 180 dias.

2. Pode ser feito acordo de redução proporcional de jornada e salário com empregado doméstico?

Sim. A lei se aplica a todos os trabalhadores com carteira assinada no Brasil, inclusive domésticos, aprendizes

e com jornada parcial. Apenas não se aplica a empregados da União, dos estados e Distrito Federal e dos municípios, dos órgãos da administração pública direta e indireta, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, os chamados empregados públicos.

3. De que forma pode ser negociada a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário?

A redução poderá ser negociada por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado.

4. Em que hipóteses a redução proporcional de jornada e de salário poderá ser feita por meio de acordo individual?

No período de vigência da Medida Provisória 936, de 1º de abril de 2020 a 6 de julho de 2020, essa redução pôde ser implementada por meio de acordo individual escrito nos seguintes casos:

- a. se a redução de salário fosse de 25%, para

todos os empregados independentemente do valor do salário;

b. se a redução de salário fosse de 50% ou de 70% para empregados:

- com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00;
- com diploma de nível superior que recebam salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12.

Com a entrada em vigor da Lei 14.020, em 7 de julho de 2020, essa redução pode ser implantada por acordo individual escrito nos seguintes casos:

a. para todos os empregados quando a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário não diminuir o valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o BEm, a ajuda compensatória mensal e o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho;

b. se a redução de salário for de 25%, para todos os empregados, independentemente do valor do salário;

c. se a redução de salário for de 50% ou de 70%, para empregados:

- com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00, na hipótese de o empregador ter declarado, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões;
- com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00, na hipótese de o empregador ter declarado, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4,8 milhões;
- com diploma de nível superior que recebam salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12.

5. E para os empregados não enquadrados nas hipóteses acima?

A redução para os empregados não enquadrados nas hipóteses da questão anterior somente poderá ser estabelecida por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Além disso, acordo ou convenção coletiva poderão estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos previstos (25%, 50% e 70%). Entretanto, o valor do BEm será:

- a.** 0, em caso de redução de jornada e de salário inferior a 25%;
- b.** 25% do valor correspondente ao seguro-de-

semprego em caso de redução de jornada e de salário maior que 25% e menor que 50%;

c. 50% do valor correspondente ao seguro-de-semprego em caso de redução de jornada e de salário maior que 50% e menor que 70%; e

d. 70% do valor correspondente ao seguro-de-semprego em caso de redução de jornada e de salário igual ou maior que 70%.

6. Como fica o salário reduzido do empregado?

O BEm complementar a parte das perdas salariais que os empregados terão por conta da redução de jornada de trabalho. O valor do BEm tem como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito, aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução.

Abaixo veja a tabela atualizada com os valores de pagamento do seguro-desemprego:

Faixas de Salário Médio	Média Salarial	Forma de Cálculo
Até	R\$ 1.599,61	Multiplica-se salário médio por 0,8 = (80%).
De Até	R\$ 1.599,62 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.
Acima de	R\$ 2.666,29	O valor da parcela será de R\$ 1.813,03, invariavelmente.

Por exemplo, se o salário do empregado for de R\$ 3.000,00 e a redução de jornada e salário for de 25%: o empregador pagará de salário 75% de R\$ 3.000,00 = R\$ 2.250,00. Além disso o trabalhador receberá do Governo o BEm no valor de 25% de R\$ 1.813,03 = R\$ 453,26. Dessa forma, o total mensal que o trabalhador receberá será R\$ 2.703,26 (R\$ 2.250,00 de salário e R\$ 453,26 de BEm). Nesse caso, a perda salarial mensal do empregado será de R\$ 296,74 (R\$ 3.000,00 – R\$ 2.703,26 = R\$ 296,74).

Importante lembrar que a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário deve preservar o valor do salário-hora de trabalho.

7. Que formalidades devem ser seguidas para assinatura do acordo individual de redução proporcional de jornada e salário?

Para a formalização do acordo individual o empregador deve obedecer às seguintes regras:

- a.** a proposta de acordo deve ser feita por escrito e encaminhada ao empregado com antecedência mínima de 2 dias corridos;
- b.** o empregador também deverá informar a redução proporcional de jornada e salário ao Ministério da Economia, no prazo de 10 dias, contado da data da celebração do acordo;
- c.** o empregador deverá comunicar ao respectivo sindicato da categoria profissional, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data da celebração do acordo.

Os atos necessários poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes.

8. O que ocorre se, após a assinatura de acordo individual, houver celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual?

No caso de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho decidida após acordo individual ainda em vigência, deverão ser observadas as seguintes regras:

- a.** as condições estabelecidas no acordo individual deverão ser aplicadas em relação ao período anterior ao da negociação coletiva;
- b.** a partir da entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, as condições estipuladas na negociação coletiva deverão prevalecer sobre as condições estipuladas no acordo individual, quando forem com ele conflitantes;
- c.** sempre que as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, prevalecerão sobre a negociação coletiva.

9. Como a jornada de trabalho e o salário serão restabelecidos?

A jornada de trabalho e o salário serão restabelecidos no prazo de 2 dias corridos contados:

- a.** do fim do estado de calamidade pública;
- b.** da data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado no acordo; ou
- c.** da data de comunicação do empregador de antecipação do fim do período de redução pactuado no acordo.

O Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário.

10. O empregador pode reduzir o salário e a jornada e depois suspender o contrato, ou vice-versa?

Sim, é possível, desde que não superem o prazo total de 180 dias, como previsto nos Decretos 10.422, de 13 de julho de 2020, e 10.470, de 24 de agosto de 2020).

11. O empregador pode propor a redução proporcional de jornada e salário para parte de seus empregados?

Sim. De acordo com o texto da Lei 14.020/2020, o empregador poderá propor a redução proporcional de jornada e salário de seus empregados de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho.

12. Empregado que esteja aposentado pode ter redução por acordo individual?

É possível, desde que o empregado se enquadre em alguma hipótese prevista na questão 4 e ainda receba ajuda compensatória mensal, de acordo com as regras previstas no art. 12, § 2º, da Lei nº 14.020/2020.

13. Os períodos de redução proporcional de jornada e salário e de suspensão contratual utilizados durante a vigência da MP 936 devem ser considerados na contagem do novo limite de 180 dias?

Sim. Para fins de contagem do limite máximo previsto na Lei 14.020, deverão ser computados os períodos de redução e de suspensão que já ocorreram desde o início do programa emergencial.

► SOBRE O BEm

1. Qual a periodicidade de pagamento do BEm e como se faz a contagem do prazo para o primeiro recebimento?

O BEm é pago a cada mês e devido 30 dias a partir da data de celebração do acordo, desde que o empregador encaminhe essas informações ao Ministério da Economia em até 10 dias de sua celebração.

Caso o empregador não informe no prazo, ele é responsável pelo pagamento da remuneração habitualmente devida ao empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais e trabalhistas, até a data de efetiva comunicação. Nesse caso, o BEm será calculado com base nessa data, a partir da qual serão contados os 30 dias para o pagamento da parcela devida.

2. Caso venha a ser despedido, o empregado que tiver recebido o BEm ficará impedido de receber seguro-desemprego?

Não, as regras para a concessão do seguro-desemprego não mudaram, devendo ser preenchidos os requisitos de carência no momento da eventual dispensa.

3. O que acontece com o trabalhador que recebe BEm indevido ou valores superiores ao devido?

Nessa situação, o empregado será notificado a devolver o que recebeu indevidamente em até 30 dias da data do recebimento dessa notificação. Caso não restitua, será inscrito em dívida ativa da União.

4. Quais exigências prévias se aplicam ao contrato de trabalho para que possa ser proposto um acordo de redução ou suspensão?

Não é necessário cumprimento de qualquer período aquisitivo, desde que o contrato de trabalho tenha sido celebrado até 1º de abril de 2020 e informado no eSocial ou CNIS até 2 de abril de 2020.

5. Existe alguma hipótese em que o BEm não seja devido e que, por isso mesmo, não possa ser firmado acordo individual?

Sim e são várias. O empregador não pode firmar acordo individual com empregados que não tenham direito a recebimento do BEm:

- a. quem ocupe cargo ou emprego público, ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração;
- b. quem seja titular de mandato eletivo;
- c. quem receba benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de Previdência Social, como auxílio-doença e salário-maternidade, com exceção de pensão por morte e auxílio-acidente;
- d. quem receba seguro-desemprego, em qualquer modalidade;
- e. quem receba bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Destaque-se que o aposentado jamais receberá BEm (vide as perguntas 8 sobre suspensão e 12 sobre redução), embora possa, eventualmente manifestar interesse em firmar acordo individual de redução ou suspensão.

6. Se o empregado possui mais de um emprego, pode receber mais de um BEm?

Sim, poderá receber BEm cumulados, exceto quando se tratar de contrato intermitente.

7. Como é o BEm do trabalhador intermitente?

Ao contrário do BEm recebido pelos demais empregados, esse é concedido automaticamente pelo governo com base em seus cadastros, é pago em seis parcelas fixas, mensais e sucessivas de R\$ 600.

O empregado pode consultar em sua Carteira de Trabalho Digital se possui contratos na modalidade inter-

mitente, sendo-lhe garantido acesso ao benefício apenas se celebrado até 1º de abril de 2020 e informado no eSocial ou CNIS até 2 de abril de 2020. Esse tipo de contrato se caracteriza pela falta de continuidade, visto que há alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade.

8. Como é feito o cálculo do valor do BEm?

O BEm tem como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito. O valor do seguro-desemprego é multiplicado pelo percentual de redução da jornada de trabalho (25%, 50% ou 70%), se for o caso. Abaixo veja a tabela atualizada com os valores de pagamento do seguro-desemprego:

Faixas de Salário Médio	Média Salarial	Forma de Cálculo
Até	R\$ 1.599,61	Multiplica-se salário médio por 0,8 = (80%).
De Até	R\$ 1.599,62 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.
Acima de	R\$ 2.666,29	O valor da parcela será de R\$ 1.813,03, invariavelmente.

▶ CANAIS DE DENÚNCIA:

Denúncias Trabalhistas em Geral:

denuncia.sit.trabalho.gov.br

Denúncias de Trabalho Escravo:

ipe.sit.trabalho.gov.br