

PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E RENDA

Inicialmente, pertinente a abordagem do histórico do Programa Emergencial, que surgiu como Medida Provisória, a qual foi registrada sob n. 936/2020, sendo posteriormente convertida em Lei pelo Congresso Nacional, sob o n. 14.020/2020.

No momento da conversão da MP em Lei, o Congresso facultou ao Presidente da República, com fulcro no art. 84, inciso IV da CF, a prorrogação dos prazos de vigência de alguns dos planos de contingência através de Decreto.

Nesse sentido, houve uma primeira prorrogação em 13/07/2020, através do Decreto 10.422/2020, uma segunda prorrogação em 24/08/2020, Decreto 10.470/2020, e por fim, a atual prorrogação de 13/10/2020, com o Dec. 10.517/2020.

Destaca-se que as três prorrogações são vinculadas aos prazos para celebração de acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, bem como de suspensão temporária de contrato de trabalho, além de vislumbrar a prorrogação dos pagamentos de benefícios emergenciais.

Assim, vejamos que originalmente a Lei 14.020/2020 previa que a **redução proporcional da jornada de trabalho e do salário para empregados** seria de 90 dias, mas houve a prorrogação por mais 60 dias, com isso, considerando as demais prorrogações dos decretos 10.422 e 10.470, **o prazo total chegou a 240 dias.**

Insta ressaltar que, a legislação determina que a redução seja pactuada apenas nos seguintes patamares: 25%, 50% ou 70%.

Já no aspecto da **suspensão temporária do contrato de trabalho** a legislação previa o prazo máximo de 60 dias, podendo ser fracionado em 02 períodos de até 30 dias, mas da mesma forma como ocorreu com a **redução proporcional da jornada de trabalho e do salário**, houve prorrogações e o **prazo total chega a 240 dias.**

Destaca-se que não é possível que seja realizada qualquer demanda, ainda que com alto grau de especificidade, pelo empregado que esteja com o seu contrato de trabalho suspenso, pois a prática de alguma atividade poderá ocasionar a descaracterização do benefício e ensejar as penalidades previstas na lei, como o pagamento da remuneração, dos encargos sociais e trabalhistas de todo o período.

Há ainda a possibilidade de um **regime híbrido**, ou seja, ocorrer a redução da jornada e salário, e sucessivamente, ou de maneira intercalada, realizar a suspensão temporária do contrato de trabalho, sendo que há também um **prazo limite** para o gozo do regime híbrido, sempre respeitando o limite máximo de cada um dos instrumentos.

Assim, no caso de utilizar **os benefícios de maneira sucessiva ou híbrida**, a lei originalmente delimitou um prazo máximo de 90 dias, atualmente o **prazo é de 240 dias**, em razão das prorrogações, conforme tabela abaixo:

Quadro comparativo

	Lei 14.020/20	Dec. 10.422/20	Dec. 10.470/20	Dec. 10.517/20 (atual)
Prazo máximo para acordo de redução de jornada e salários	90 dias	120 dias	180 dias	240 dias
Prazo máximo para acordo de suspensão temporária	60 dias	120 dias	180 dias	240 dias
Prazo máximo de redução de jornada e salário e suspensão temporária – sucessivos ou intercalado	90 dias	120 dias	180 dias	240 dias

*Todos os prazos ficam limitados à duração do estado de calamidade.

Atenção, os prazos são cumulativos, logo, não há a cada nova publicação da lei a interrupção do prazo e início de nova contagem, devendo ser todo o período considerado para atingir os limites máximos.

Lembrando, também, que a utilização dos benefícios poderá ser realizada de maneira setorial ou de acordo com departamentos, podendo ainda ser total ou parcial, sem que cause qualquer problema futuro de discriminação entre os funcionários. Ou seja, se no seu ramo empresarial houve a diminuição da demanda de atendentes, mas não houve a diminuição da demanda de produção, pode, sem que seja considerada discriminatória a conduta, a suspensão do contrato de serviço no setor de atendimento apenas.

Essas medidas além de auxiliar o empresário, permitindo a continuidade de suas atividades sem prejuízo em razão da diminuição do seu fluxo de trabalho causado pela pandemia e pelo isolamento social, beneficia em muito os trabalhadores, pois possibilita a conservação dos empregos.

Por fim, relembramos que o intuito da presente legislação é preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública, conforme art. 2º da Lei 14.020/20.

A equipe do **GDB Advogados** está à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais que se fizerem necessários.