

PROGRAMA EMERGENCIAL PARA ENFRENTAMENTO DOS EFEITOS ECONÔMICOS DA COVID-19



As principais medidas são o complemento de renda para os trabalhadores que tiveram a jornada reduzida e contrato suspenso bem como auxílio emergencial para trabalhadores intermitentes com contrato de trabalho formalizado vindo a regulamentar o já previsto pela anterior Medida Provisória.

Para tanto o valor do benefício emergencial terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

Importante que essa compensação será paga independentemente do cumprimento de período aquisitivo, do tempo de vínculo empregatício ou do número de salários recebidos sendo ainda que o pagamento do benefício não vai alterar a concessão ou alteração do valor do seguro desemprego a que o empregado vier a ter direito.

Vamos analisar cada caso?

Redução De Jornada de Trabalho

Através de acordo individual poderá ser fixado à redução da jornada de trabalho e de salários dos Empregados que terão a renda complementada com o *Benefício Emergencial de Prevenção do Emprego e da Renda*.



Condições:

- ✓ Observância do salário-hora de trabalho
- ✓ A redução da jornada poderá ter prazo máximo de **90 dias**.
- ✓ A proposta de redução deverá ser encaminhada ao Empregado com antecedência mínima de dois dias da data fixada para o início da redução.
- ✓ Garantia provisória no emprego durante o período de redução e após pelo mesmo período em que perdurou a redução. Explica-se, redução de um mês garante uma estabilidade de um mês (durante a suspensão) mais um mês após a suspensão.

Redução	Valor do Benefício	Acordo Individual	Acordo Coletivo
25%	25% do seguro desemprego	Todos os empregados	Todos os empregados
50%	50% do seguro desemprego	Para empregados que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.117,00) ou; os hipersuficientes (remuneração superior a 2 tetos do RGPS)*	Todos os empregados
70%	70% do seguro desemprego	Para empregados que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.117,00) ou; os hipersuficientes (remuneração superior a 2 tetos do RGPS)*	Todos os empregados

* R\$ 12.202,12



Suspensão do contrato de trabalho

O empregador ainda poderá acordar a suspensão do contrato de trabalho com os Empregados sendo o salário substituído pelo *Benefício Emergencial de Prevenção do Emprego e da Renda*.

Condições

- ✓ Poderá ter prazo máximo de **60 dias**.
- ✓ A proposta de suspensão deverá ser encaminhada ao Colaborador com antecedência mínima de dois dias da data fixada para o início da suspensão.
- ✓ Durante a suspensão do contrato o Empregador é obrigado a manter os benefícios pagos ao empregado.
- ✓ Durante a suspensão do contrato o Empregado não poderá prestar serviços ao Empregador ainda que de forma eventual ou parcial, por meio de tele-trabalho ou qualquer outra.
- ✓ Garantia provisória no emprego durante o período de suspensão e após, pelo mesmo período em que perdurou a suspensão do contrato.



Receita bruta anual da empresa	Ajuda compensatória mensal paga pelo empregador	Valor do Benefício	Acordo Individual	Acordo Coletivo
menor que R\$ 4,8 milhões	Não é obrigatória	100% do seguro desemprego	Para empregados que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.117,00) ou; os hipersuficientes (remuneração superior a 2 tetos do RGPS)*	Todos os empregados
Superior a R\$ 4,8 milhões	Obrigatório 30% do salário do empregado	70% do seguro desemprego	Para empregados que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.117,00) ou; os hipersuficientes (remuneração superior a 2 tetos do RGPS)*	Todos os empregados

* R\$ 12.202,12



Auxílio emergencial mensal ao trabalhador intermitente

Este auxílio será concedido ao trabalhador intermitente com contrato de trabalho formalizado.

Condições

- ✓ contrato de trabalho formalizado até a publicação da medida provisória.
- ✓ O auxílio será no valor de R\$ 600,00 mensais.
- ✓ Poderá ter prazo máximo de **90 dias**.
- ✓ Não há possibilidade de cumulação do benefício com mais de um contrato de trabalho intermitente, ou seja, o trabalhador receberá apenas um benefício no valor de R\$ 600,00.

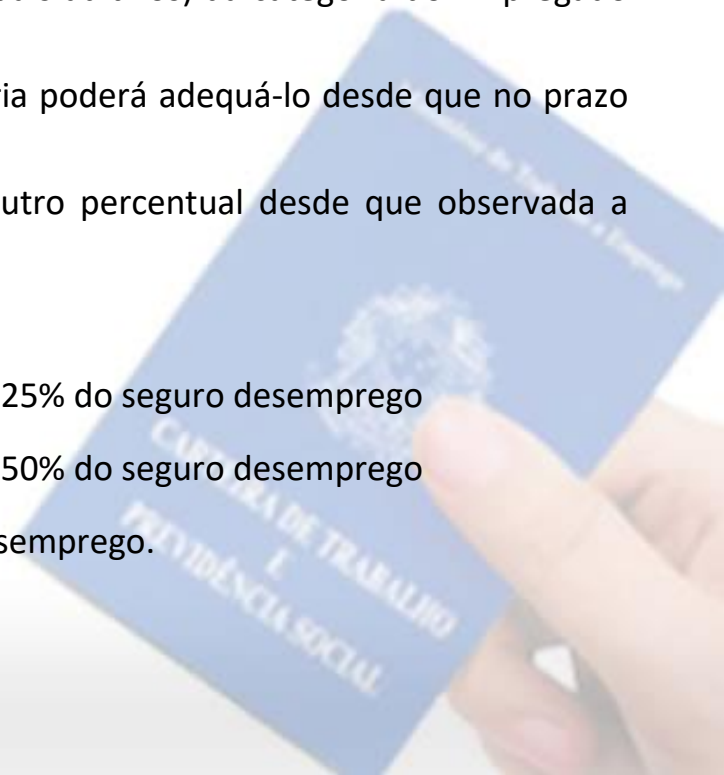
Importante!!!

Para a adoção de qualquer uma das medidas será necessário analisar a CCT (e eventuais aditivos) da categoria do Empregado para adequação.

Eventualmente, se a empresa já realizou Acordo Coletivo com o Sindicato da categoria poderá adequá-lo desde que no prazo de dez dias corridos a contar da publicação da medida provisória.

Ainda, o rol de percentuais é meramente exemplificativo podendo ser acordado outro percentual desde que observada a seguinte regra:

- ✓ Redução inferior a 25%: **não há direito** ao benefício emergencial
- ✓ Redução igual ou maior que 25% e menor que 50%: benefício emergencial no valor de 25% do seguro desemprego
- ✓ Redução igual ou maior que 50% e menor que 70%: benefício emergencial no valor de 50% do seguro desemprego
- ✓ Redução igual ou superior a 70%: benefício emergencial no valor de 70% do seguro desemprego.



A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitara o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, indenização equivalente ao valor que receberia durante o período estabilizatório.

A medida prevê ainda **exceções** para o recebimento do benefício emergencial.

Isso significa que trabalhadores com benefícios de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) ou dos Regimes Próprios de Previdência Social ou que os que já recebam o seguro-desemprego **não terão direito**.

Tal exceção não abrange os pensionistas e titulares de auxílio-acidente que poderão receber o benefício emergencial.

Elaborado pelos advogados

Danilo Martelli Junior – OAB/SC 30.989

Cristiane Picoli – OAB/RS 96.822

