



Número 243
8 de julho de 2020

**Como ficou o Programa Emergencial de Manutenção
do Emprego e da Renda na Lei 14.020/2020
(conversão da MP 936/2020)**

DIIESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

Como ficou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda na Lei 14.020/2020

Foi sancionada com vetos a Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020, oriunda da Medida Provisória nº 936/2020, que cria o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Esse Programa concede benefício aos trabalhadores que tiverem redução de jornada e de salário ou suspensão do contrato durante o estado de calamidade pública, decretado em razão da pandemia do novo coronavírus. Na tramitação da MP 936, na Câmara e no Senado, diversas mudanças foram incorporadas ao texto e, em grande parte, foram vetadas pelo Presidente da República. Esta Nota Técnica atualiza a Nota anterior, de número 232, que analisou a versão original do Programa, e destaca as alterações feitas pelo Legislativo e os vetos presidenciais.

A MP 936 foi publicada no dia 1º de abril, após pressão da sociedade civil em prol de ações urgentes de proteção da renda e dos empregos ameaçados pela epidemia. Ela foi antecedida pela tentativa frustrada do governo em autorizar a suspensão do contrato de trabalho, por ato unilateral do empregador e sem concessão de benefício ao trabalhador, via Medida Provisória nº 927, rechaçada imediatamente. Assim, a MP 936 trouxe o Benefício Emergencial (chamado de BEm), que repõe todo ou parte do rendimento perdido pelo trabalhador que tiver seu contrato de trabalho suspenso ou jornada de trabalho e salário reduzido. Esse benefício atende aos trabalhadores empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada. Para os trabalhadores do chamado setor informal e para as pessoas inscritas no Cadastro Único dos Programas Sociais do Governo Federal, o Congresso Nacional havia instituído, com a Lei 13.982, a Renda Básica de Emergência, que consiste em benefício de R\$ 600,00 mensais por três meses, ampliada recentemente por decreto.

Redução da jornada e do salário e o benefício emergencial

A Lei 14.020/2020 reteve a essência da MP 936, ao autorizar a redução da jornada de trabalho e, proporcionalmente, do salário, mediante acordo individual ou coletivo. A princípio, essa redução poderá ser de 25%, 50% ou 70% da jornada e do salário do/a trabalhador/a, a vigorar por um prazo máximo de 90 dias. Durante esse período, o trabalhador recebe o Benefício Emergencial que é calculado como uma fração do seguro-desemprego a que teria direito se fosse demitido sem justa causa, na mesma proporção da redução da jornada. Assim, por exemplo, se o trabalhador tem a jornada e

salário reduzidos em 50%, seu benefício é de 50% do valor do seguro-desemprego a que teria direito.

Uma importante mudança introduzida pelo Legislativo foi a possibilidade de extensão do prazo de inclusão no programa, além dos 90 dias por ato do Poder Executivo, para o período que perdurar o estado de calamidade decretado em março deste ano.

Se a redução da jornada e do salário for negociada coletivamente, o percentual de redução pode ser diferente das alternativas mencionadas anteriormente; mas o benefício é limitado àquelas frações predeterminadas. Assim, se a redução negociada ficar entre 25% e 50%, o percentual do benefício será de 25% do seguro-desemprego; para a redução de salário de 50% a 70%, o benefício será de 50%; e, se a redução for maior do que 70%, o benefício se limitará a esse percentual. Reduções salariais inferiores a 25% não dão direito ao complemento estabelecido na Lei.

Um dos pontos muito debatido na tramitação da MP foi o seguro-desemprego ser a base de cálculo do valor do Benefício Emergencial. A escolha dessa base determina o quanto da remuneração do trabalhador é mantido durante o período de redução da jornada ou da suspensão do contrato. O valor do seguro, por sua vez, é calculado de forma escalonada, sendo de 80% do salário do trabalhador na faixa entre um salário mínimo e R\$ 1.599,61; e, mais 50% do salário no que exceder a esse valor até R\$ 2.666,29. Assim, o teto máximo do seguro é R\$ 1.813,03 mensais e é atingido por quem recebe aproximadamente 2,55 vezes o salário mínimo ou mais.

Na Câmara tentou-se substituir a base de cálculo pelo salário médio do trabalhador no trimestre anterior, limitado a três salários mínimos. Essa iniciativa, apoiada pelo movimento sindical, garantiria que trabalhadores com salários até esse limite máximo teriam a remuneração mensal inteiramente preservada, o que geraria efeitos positivos na economia pela via da sustentação da demanda interna. Porém, a maioria da Câmara rejeitou a mudança e manteve a base e a regra de cálculo do valor do benefício.

A suspensão do contrato de trabalho e o benefício emergencial

Em relação à suspensão do contrato de trabalho, que corresponde a uma redução de 100% da jornada e do salário, a lei também reteve o texto básico da MP autorizando que ela possa ser adotada por dois meses ou dois períodos de 30 dias cada. Nesse caso, o benefício é de 100% do valor do seguro-desemprego se a empresa tiver receita bruta anual de até R\$ 4,8 milhões; ou, de 70% do seguro, se a receita bruta da empresa superar esse limite. Nesse último caso, a empresa tem que complementar o benefício pagando 30% do

salário do empregado. A lei também prevê que durante a suspensão do contrato ficam mantidos os benefícios tais como planos de saúde, vale refeição e outros.

Regras comuns e outros dispositivos

O texto final da lei preservou a garantia de emprego aos trabalhadores afetados pela redução da jornada ou pela suspensão do contrato na forma proposta na MP. A garantia é válida durante o período de redução de jornada ou suspensão de contrato mais igual tempo após a normalização do trabalho. Porém, trata-se de uma garantia relativa já que não é vedada a demissão sem justa causa. Apenas se instituiu, nesse caso, uma multa adicional para o empregador, equivalente a 50%, 75% ou 100% do salário que o trabalhador receberia durante o prazo da garantia. Trabalhadores que não tiverem redução de jornada ou suspensão do contrato, mesmo de empresa que tenha aderido ao programa, não gozam da garantia e podem ser demitidos sem a multa adicional.

Ainda em relação à garantia no emprego, o Legislativo acrescentou um elemento específico de proteção à gestante, pelo qual o prazo desse direito passa a ser contado do final da estabilidade no emprego decorrente da Constituição.

Outro elemento acrescentado à lei foi a vedação à demissão sem justa causa do trabalhador com deficiência durante o período do estado de calamidade pública.

Um ponto importante da lei, proveniente da MP, é que o trabalhador incluído no Programa preserva seu direito a receber o seguro-desemprego caso venha a ser demitido posteriormente, sob a condição de cumprir os demais requisitos de prazo e carência que dão acesso a esse benefício. Isso garante uma proteção adicional para o trabalhador na hipótese da redução da jornada ou suspensão do contrato ser insuficiente para a travessia da crise e sobrevir uma demissão.

O Benefício Emergencial não pode ser recebido por quem detém cargo público, por empregados da administração pública direta ou indireta, de empresas estatais de sociedade de economia mista e suas subsidiárias. No setor privado, está impedido de obter esse Benefício o trabalhador que estiver recebendo benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, seguro-desemprego ou bolsa-qualificação. Nesse aspecto, a MP foi modificada no Legislativo para prever que a empresa possa incluir o trabalhador aposentado em acordo de redução de jornada ou suspensão de contrato, desde que pague a ele o valor correspondente ao Benefício e, eventualmente, o complemento previsto para o caso de suspensão do contrato.

A lei manteve a permissão prevista na MP de acumulação de mais de um benefício emergencial ao trabalhador que mantiver mais de um vínculo de emprego sujeito à redução de jornada ou suspensão temporária. Também foi mantido o direito do trabalhador com contrato de trabalho intermitente ao Benefício de R\$ 600,00 mensais. O Congresso, nesse caso, tornou possível que o trabalhador faça o recolhimento de contribuição à Previdência, em caráter facultativo, se desejar que o tempo sob benefício para efeito de carência seja computado.

Conforme previsto na própria MP, o valor pago pelo empregador a título de ajuda compensatória mensal não tem natureza salarial, bem como não integra a base de cálculo do imposto de renda na fonte ou da declaração de ajuste da pessoa física de quem o recebe. Para o empregador pessoa jurídica, essa ajuda compensatória não sofrerá incidência de contribuição previdenciária e dos demais tributos sobre a folha de salários, podendo também ser deduzida do lucro líquido para fins de apuração dos impostos e contribuições sobre o lucro. Nesse ponto, a conversão da MP em lei tinha uniformizado essa isenção tributária concedida ao empregador pessoa jurídica estendendo-a também para o empregador pessoa física (como dedução da ajuda dos rendimentos do trabalho não assalariado), para o empregador doméstico (como dedução dos rendimentos tributáveis) e para o empregador da atividade rural (como dedução de despesas pagas). Mas, o Presidente vetou essa ampliação e manteve a isenção tributária limitada à pessoa jurídica, o que pode desestimular a adesão desses tipos de empregadores ao Programa.

Vale lembrar ainda, em relação à incidência tributária, que tanto o benefício quanto o eventual complemento pago pelo empregador não geram contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, muito menos depósito na conta vinculada em nome do trabalhador.

Ainda na questão tributária, o Presidente vetou artigos introduzidos pelo Legislativo que visavam prolongar a vigência da desoneração da folha de pagamentos, prevista na Lei nº 12.546, de 2011, e outros benefícios fiscais. Essa desoneração, instituída em 2011 e alterada algumas vezes desde então, sem nunca ser efetivamente extinta, tinha sua vigência estendida de dezembro deste ano para o final de 2021. O argumento era de que o fim das vantagens tributárias em favor, principalmente, de empresas industriais exportadoras, de serviços de transporte e de comunicação, no contexto de crise, poderia impactar negativamente o emprego nessas atividades. O veto foi justificado por serem matérias estranhas à MP.

O Presidente também vetou dois artigos que o Congresso havia acrescentado ao texto da MP, com a finalidade de ampliar o alcance da renda básica de emergência de R\$ 600,00 previsto na Lei 13.982/2020. Um deles indicava que o trabalhador demitido sem justa causa, durante o estado de calamidade pública, e que não preenchesse os requisitos para obter o seguro-desemprego teria direito a essa renda emergencial por três meses. Com o veto, esse público ficará desamparado. O outro artigo dizia que o trabalhador desempregado que tivesse recebido a última parcela do seguro-desemprego nos meses de março ou de abril desse ano teria direito aos R\$ 600,00 por mais três meses. Também essa proteção foi suprimida, ficando uma lacuna na proteção social instituída com a renda de emergência, além dos trabalhadores informais e pessoas inscritas no Cadastro Único dos Programas Sociais.

Negociação coletiva

Um dos pontos controversos da MP era a permissão de redução de salários mediante negociação individual entre patrão e trabalhador. A Constituição Federal diz em seu artigo 6º que o salário é irredutível, “salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”. Durante a tramitação da MP, a questão da inconstitucionalidade desse dispositivo foi levada ao Supremo Tribunal Federal que, em 17 de abril, decidiu que as circunstâncias excepcionais da crise do coronavírus justificariam o uso da negociação individual para a implementação do Benefício Emergencial e a preservação dos empregos.

Na MP original, o acordo individual era quase que a regra única, autorizado para empregados com salário até R\$ 3.135, de empresa de qualquer porte; para empregados com salário entre R\$ 3.135 e R\$ 12.202, para redução de 25% no salário; e, para empregados com formação universitária e salários superiores a R\$ 12.202. Ou seja, só havia a obrigação de negociação coletiva para a faixa intermediária de salários e quando a redução da jornada fosse maior do que 25% (inclusive a suspensão do contrato).

A Câmara dos Deputados fez uma mudança nessa regra, confirmada pelo Senado, pela qual a negociação individual passou a ser válida para empregados com salário até R\$ 2.090, de empresa de qualquer porte; para empregados com salário até R\$ 3.135, de empresa com faturamento até R\$ 4,8 milhões; para empregados com salário entre os limites anteriores e R\$ 12.202, para redução de 25% do salário ou quando não houver redução no ganho mensal do empregado (na soma de salário, benefício e ajuda complementar); e, para empregados com formação universitária e salários superiores a

R\$ 12.202. Ou seja, na versão final, a negociação coletiva passou a ser obrigatória para uma faixa intermediária de salários um pouco mais ampla, quando o acordo estabelecer redução de jornada superior a 25% e representar alguma perda financeira para o trabalhador. Se não houver perda financeira, o acordo individual é aceito.

A Medida Provisória previa que o sindicato fosse apenas informado pelo empregador do acordo individual, no prazo de 10 dias de sua assinatura. O Poder Legislativo introduziu no texto a garantia de que os termos de um eventual acordo ou convenção coletiva negociado pelo sindicato irão se sobrepor aos do acordo individual naquilo que for mais favorável ao trabalhador. Porém, não foi estabelecida uma real alavanca para que os sindicatos sejam os protagonistas das negociações, dado o favorecimento ao “acordo” individual. Para efeito de negociação coletiva, a MP admite a convocação de assembleia, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho por meios eletrônicos e prazos reduzidos pela metade.

Outro ponto de inovação feito pelo Congresso, mas vetado pelo Presidente, foi o prolongamento da vigência das cláusulas não salariais de convenções e acordos coletivos vencidos ou vincendos, até o fim do período de calamidade pública. Esse dispositivo foi introduzido na tramitação legislativa para evitar que os direitos firmados em negociação coletiva na data-base fossem suprimidos no momento em que as ações de organização, mobilização e pressão dos trabalhadores (assembleias, manifestações, greves e piquetes, por exemplo) são dificultadas pelas medidas de contenção da epidemia. Porém, o veto suprimiu essa proteção sob o argumento de que ela não favoreceria a negociação coletiva, fechando os olhos para a anormalidade do momento.

Alcance e taxa de reposição

A Nota Técnica 232 apresentou o cálculo da taxa de reposição do Benefício Emergencial, que é um indicador usualmente aceito do grau de proteção para esse tipo de Programa proporcional. Essa taxa é definida como a proporção percentual do rendimento mensal que o trabalhador mantém enquanto ele está incluído no programa, e é calculada dividindo-se a soma de salário reduzido mais benefício pelo salário integral (antes da redução). Na Tabela 1, apresenta-se o cálculo da taxa de reposição para os três percentuais de redução de jornada e salário previstos na Lei. Observa-se que o trabalhador que recebia um salário mínimo (R\$ 1.045) antes da redução de jornada manterá sua remuneração bruta inalterada, qualquer que seja o percentual de redução. Já o trabalhador com salário

de R\$ 2.000 mensais, se for sujeito a uma redução de 70% na sua jornada, com o benefício passará a receber 82% do seu salário original (R\$ 1.635,92). Esse percentual de reposição cai para 72% no caso de quem recebe R\$ 3.000 mensais com 70% de redução na jornada e para 55% para quem recebe R\$ 5.000 e a mesma redução. A perda de remuneração se acentua para quem recebia salário acima de 2,55 salários mínimos, pois a partir daí o valor do benefício passa a ser constante: R\$ 453,26 para redução de 25% na jornada; R\$ 906,52 para redução de 50%; e, de R\$ 1.269,12 para redução de 70%.

TABELA 1
Cálculo da taxa de reposição do benefício emergencial
para redução de jornada e salário – em reais

SALÁRIO ORIGINAL	SALÁRIO REDUZIDO + BENEFÍCIO			TAXA DE REPOSIÇÃO		
	25%	50%	70%	25%	50%	70%
1.045,00	1.045,00	1.045,00	1.045,00	100%	100%	100%
1.500,00	1.425,00	1.350,00	1.290,00	95%	90%	86%
2.000,00	1.869,97	1.739,94	1.635,92	93%	87%	82%
2.500,00	2.307,47	2.114,94	1.960,92	92%	85%	78%
3.000,00	2.703,26	2.406,52	2.169,12	90%	80%	72%
4.000,00	3.453,26	2.906,52	2.469,12	86%	73%	62%
5.000,00	4.203,26	3.406,52	2.769,12	84%	68%	55%
7.500,00	6.078,26	4.656,52	3.519,12	81%	62%	47%
10.000,00	7.953,26	5.906,52	4.269,12	80%	59%	43%
12.000,00	9.453,26	6.906,52	4.869,12	79%	58%	41%

Elaboração: DIEESE

Na Tabela 2, apresenta-se o cálculo da taxa de reposição na suspensão do contrato de trabalho, conforme o salário mensal e o tamanho (faturamento) da empresa. O que se percebe, além da acentuada queda na taxa de reposição a partir do salário maior que R\$ 2.500,00, é que trabalhadores empregados em empresas maiores terão maior parcela da sua remuneração mensal repostas em razão da ajuda obrigatória que a MP exige do empregador. Ou seja, trabalhadores em empresas menores sofrerão maior perda de rendimentos no caso da suspensão de contrato.

TABELA 2
Cálculo da taxa de reposição do benefício emergencial para suspensão do contrato de trabalho – em reais

SALÁRIO ORIGINAL	FATURAMENTO < R\$ 4,8 MILHÕES		FATURAMENTO > R\$ 4,8 MILHÕES	
	BENEFICIO	TAXA REPOSIÇÃO	BENEF + AJUDA	TAXA REPOSIÇÃO
1.045,00	1.045,00	100%	1.045,00	100%
1.500,00	1.200,00	80%	1.290,00	86%
2.000,00	1.479,88	74%	1.635,92	82%
2.500,00	1.729,88	69%	1.960,92	78%
3.000,00	1.813,03	60%	2.169,12	72%
4.000,00	1.813,03	45%	2.469,12	62%
5.000,00	1.813,03	36%	2.769,12	55%
7.500,00	1.813,03	24%	3.519,12	47%
10.000,00	1.813,03	18%	4.269,12	43%
12.000,00	1.813,03	15%	4.869,12	41%

Elaboração: DIEESE

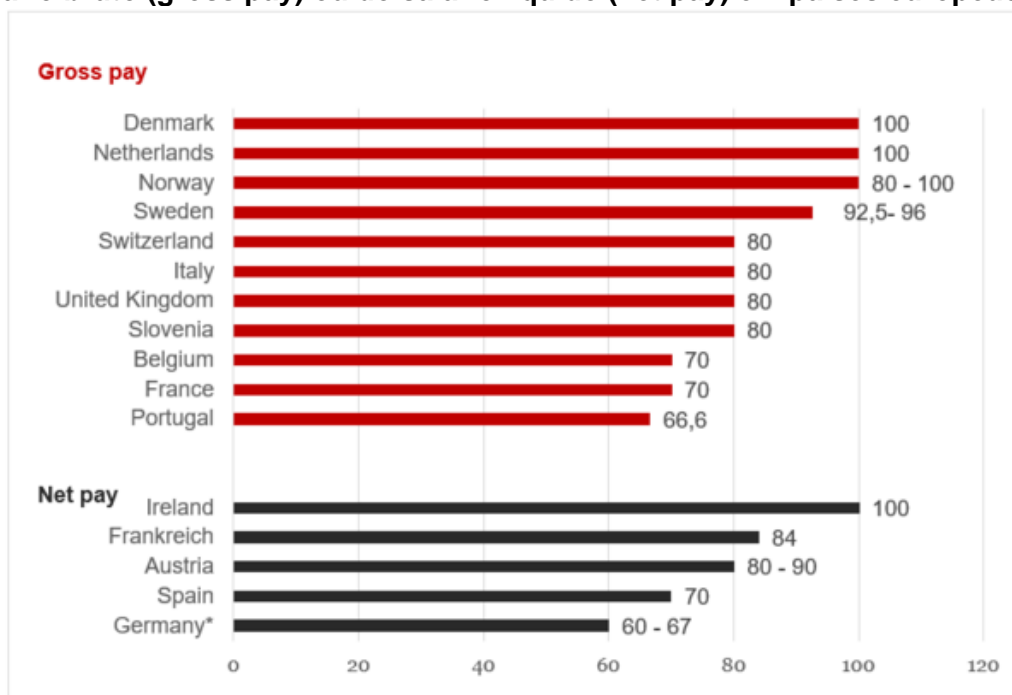
É importante notar que as taxas de reposição apresentadas nas tabelas anteriores foram calculadas como proporção do salário bruto, sem desconto para o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e para o Imposto de Renda. Como tais descontos são reduzidos junto com o corte no salário e não incidem sobre o benefício e o auxílio complementar, a taxa de reposição seria maior quando calculada sobre o salário líquido efetivamente recebido pelo trabalhador. Por outro lado, não se considerou nesses cálculos que o trabalhador tem perdas nos depósitos em sua conta vinculada no FGTS e na contribuição previdenciária, o que repercutirá posteriormente no valor de sua aposentadoria.

A Nota Técnica 232 comparou a taxa de reposição do programa no Brasil à de outros países, recorrendo a estudo publicado pela Fundação Hans Boeckler, da Alemanha. Em síntese, “de 15 países europeus, quatro pagam 100% do salário perdido. Na Suécia, varia de 92,5% a 96%, em quatro países é de 80%, em três é de 70%, em Portugal, de 66,6% e na Alemanha, de 60% ou 67%. Em contraste, no Brasil, como demonstrado acima, apenas para salários menores é que a taxa de reposição se aproxima dos patamares desses países. E, aqui, esses salários mais baixos são claramente menores do que os menores salários europeus e não asseguram, em seus valores integrais, padrão de vida satisfatório”¹.

¹ DIEESE (2020) Nota Técnica 232.

GRÁFICO 1

Taxa de reposição de programas de redução de jornada como percentual do salário bruto (gross pay) ou do salário líquido (net pay) em países europeus - %



Fonte: <https://www.etui.org/About-Etui/News/The-COVID-19-crisis-and-short-time-work-in-Germany-in-a-European-context>

Outro dado importante, apresentado na Nota Técnica 232, é a distribuição dos trabalhadores segundo a faixa de valor dos salários em 2018, extraída da última edição da Relação Anual de Informações Sociais, a RAIS. Esse dado mostra que 42,6% dos contratos de trabalho, à época, tinham salários de até 1,5 salário mínimo mensal. Essa faixa é, pelos cálculos anteriores, a que preserva quase que integralmente o rendimento mensal durante a redução da jornada. A proposta de mudança na base de cálculo do benefício, que foi apresentada na Câmara dos Deputados e que garantiria a integralidade até três salários mínimos, iria beneficiar 83,7% dos trabalhadores que estão na base da pirâmide salarial no país.

TABELA 3
Vínculos de emprego celetista segundo a faixa de remuneração média mensal no ano, em número de salários mínimos – 2018

FAIXA DE REMUN. MÉDIA (SM)	TOTAL DE VÍNCULOS (MIL)	FREQ %	FREQ ACUM %	VINCULOS ATIVOS 31/DEZ (MIL)	FREQ %	FREQ ACUM %
Até 0,50	491	0,9%	0,9%	239	0,7%	0,7%
0,51 a 1,00	3.240	6,0%	6,9%	1.565	4,3%	4,9%
1,01 a 1,50	19.213	35,7%	42,6%	12.158	33,1%	38,0%
1,51 a 2,00	12.297	22,8%	65,4%	8.551	23,3%	61,3%
2,01 a 3,00	9.300	17,3%	82,7%	6.902	18,8%	80,1%
3,01 a 4,00	3.583	6,7%	89,3%	2.754	7,5%	87,6%
4,01 a 5,00	1.733	3,2%	92,5%	1.353	3,7%	91,3%
5,01 a 7,00	1.664	3,1%	95,6%	1.314	3,6%	94,9%
7,01 a 10,00	1.066	2,0%	97,6%	849	2,3%	97,2%
10,01 a 15,00	703	1,3%	98,9%	568	1,5%	98,7%
15,01 a 20,00	276	0,5%	99,4%	222	0,6%	99,3%
Mais de 20,00	312	0,6%	100,0%	243	0,7%	100,0%
Total	53.879	100%		36.719	100%	

Fonte: Ministério da Economia. Rais 2018. Elaboração: DIEESE

Entre as mudanças na Medida Provisória, acrescentadas pelo Legislativo, vale destacar que, ao definir a competência sobre a gestão do Programa ao Ministério da Economia, foi incluída determinação para a divulgação semanal do número de acordos, trabalhadores e empresas beneficiadas, e, ainda, admissões e demissões de emprego.

Aos trabalhadores que tiverem redução de jornada ou suspensão de contrato ou forem acometidos pela Covid-19, passou a ser garantida a repactuação de empréstimos, financiamentos e outras obrigações financeiras com desconto em folha, com redução proporcional nos pagamentos mensais e com prazo de carência. Também foi concedido o direito à novação de empréstimos para os que forem demitidos até o final do ano.

Outro ponto da lei torna sem efeito o artigo 486 da CLT que transfere a responsabilidade pela indenização trabalhista em caso de interrupção da atividade à autoridade pública que determinar tal medida. Isso impede que empresários repassem ao poder público suas responsabilidades pelas multas e demais verbas rescisórias em caso de demissões supostamente realizadas em razão das medidas de contenção sanitárias.

Por outro lado, ao tramitar pela Câmara dos Deputados, foram introduzidos no texto da MP dispositivos que alteravam a legislação trabalhista em matérias que nada tinham a ver com o Programa Emergencial de Manutenção de Empregos. As alterações

ampliavam a jornada de trabalho dos bancários, retiravam o caráter salarial do auxílio-alimentação, reduziavam os índices de atualização dos créditos decorrentes de condenação em causas trabalhistas, ampliavam a possibilidade de uso de fiança bancária para o depósito recursal em ações trabalhistas, entre outros dispositivos. E ainda, recuperavam partes da Medida Provisória nº 905, que instituiu o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo e fazia uma nova rodada na reforma trabalhista de 2017. Essa MP sofreu dura oposição no Congresso e nos movimentos sindical e social, acabando por perder a validade. O resgate desses pontos na MP 936 foi mais uma tentativa de impor o aprofundamento da reforma trabalhista e acabou sendo rejeitado no Senado, que decidiu suprimir do texto final os assuntos que não diziam respeito ao Programa para o qual a MP tinha sido editada.

O Programa hoje

No dia 07 de julho, o site do governo federal indicou que 12,1 milhões de acordos de redução de jornada ou suspensão de contratos foram firmados utilizando o Programa criado pela MP 936². Dados mais detalhados sobre a implementação do Programa, obtidos por intermédio da Lei de Acesso à Informação, retratam os acordos firmados até o dia 08 de junho, quando se registrava 9,8 milhões de trabalhadores abrangidos³. O valor previsto para pagamento de benefícios a esses trabalhadores somava R\$ 15,8 bilhões, aproximadamente. Esses números estão muito abaixo da cobertura de 24,5 milhões de trabalhadores e dos gastos de R\$ 51,1 bilhões estimados pelo Ministério da Economia, apesar de terem transcorrido os dois primeiros meses cruciais de implementação. Essa informação permite que o Programa tenha sua duração ampliada significativamente sem comprometer a previsão de gastos que faz parte da programação orçamentária extraordinária aprovada pelo Congresso.

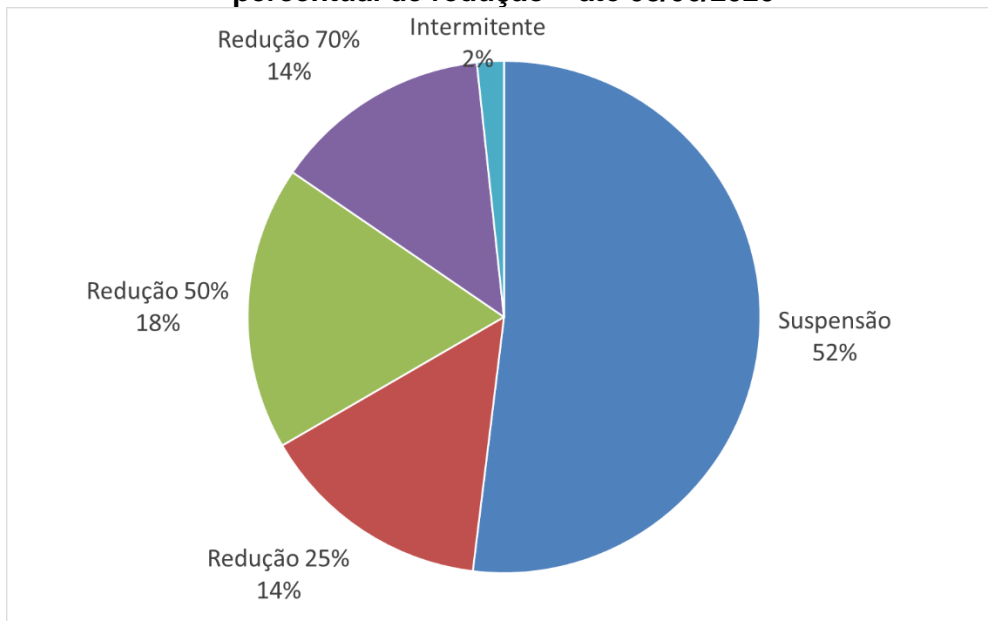
Os gráficos abaixo ilustram a distribuição dos acordos segundo o percentual de redução da jornada (Gráfico 1) e segundo o valor do salário (Gráfico 2). Destaca-se que a maioria dos acordos estabelece a suspensão do contrato (52% do total), seguida da redução da jornada em 50% das horas de trabalho. Em termos salariais, a inclusão no Programa em dois terços dos casos (11% + 53% = 64%) envolve trabalhadores com até

² Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Disponível em: <https://servicos.mte.gov.br/bem/>.

³ Controladoria Geral da União. Lei de Acesso à Informação. LAI resposta pedido 35452. Disponível em: <http://www.consultaesic.cgu.gov.br>.

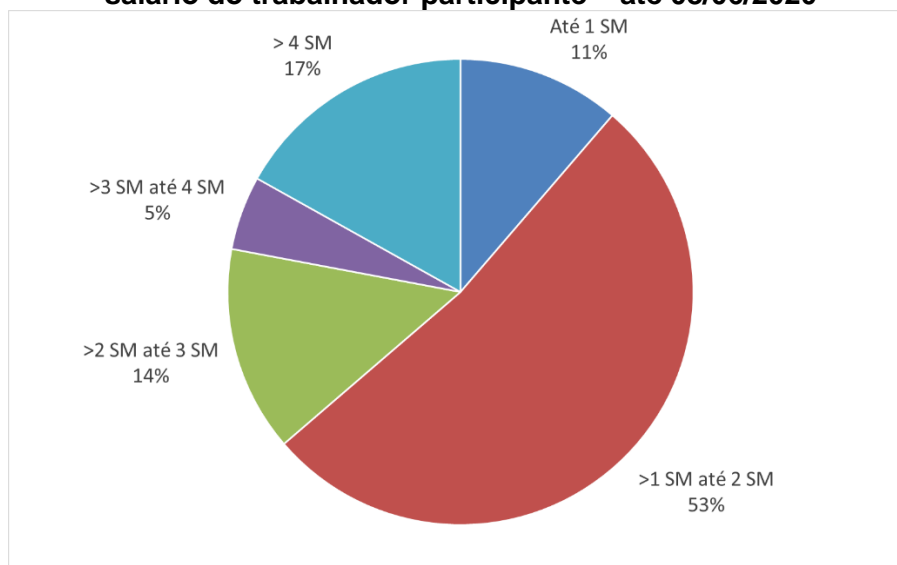
dois salários mínimos mensais. Em termos regionais, um quarto dos acordos foram firmados em São Paulo, 49% em cinco unidades da Federação, havendo número expressivo de acordos sobre os quais não há informação de localização (Tabela 3).

GRÁFICO 1
Distribuição dos acordos de redução de jornada e de suspensão de contrato por percentual de redução – até 08/06/2020



Fonte: <http://www.consultaesic.cgu.gov.br/>. LAI resposta pedido 35452.

GRÁFICO 2
Distribuição dos acordos de redução de jornada e de suspensão de contrato por salário do trabalhador participante – até 08/06/2020



Fonte: <http://www.consultaesic.cgu.gov.br/>. LAI resposta pedido 35452.

TABELA 3
Distribuição de acordos de redução de jornada e suspensão de contratos por unidade da federação – dados selecionados – até 08/06/2020

UF	QUANTIDADE DE ACORDOS	% DOS ACORDOS
SP	2.544.462	25,85%
RJ	740.098	7,52%
MG	708.146	7,19%
RS	437.027	4,44%
PR	405.309	4,12%
OUTROS	2.701.515	27,44%
NÃO INFORMADO	2.308.235	23,45%
TOTAL	9.844.792	100,0%

Fonte: <http://www.consultaesic.cgu.gov.br/>. LAI resposta pedido 35452.

Considerações finais

As considerações finais da Nota Técnica 232 apontavam que a proteção social aos trabalhadores, com contratos formais de emprego ou não, é ponto central das demandas do movimento sindical nesse momento de pandemia e que suas ações ajudaram na aprovação da Renda Básica de Emergência e, agora, na aprovação do Benefício Emergencial pelo Congresso. Ademais, esse benefício faz parte de política ativa de emprego recomendada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao lado da

proteção da saúde nos locais de trabalho e de medidas de estímulo econômico e de sustentação da demanda⁴.

A respeito das limitações do Programa, a lei não alterou a proposta inicial quanto ao valor do benefício, de modo que a remuneração só é inteiramente preservada para salários próximos ao salário mínimo. Além disso, não se introduziu qualquer limitação ao percentual de redução da jornada e do salário, que pode ser de até 100%, ao contrário do que ocorre em programas similares de outros países. A negociação coletiva ganhou um espaço maior na versão modificada pelo Poder Legislativo, mas o acordo individual continuará predominante e isso tenderá a resultar em condições menos favoráveis para os trabalhadores. Uma modificação positiva foi possibilitar a extensão da duração do Programa, já que a crise no mercado de trabalho tende a se prolongar além do inicialmente esperado.

Entre os diversos vetos do Presidente Bolsonaro, destacam-se aqueles que impedem a proteção aos desempregados contra a perda de renda no período da epidemia e ignoram a necessidade, especialmente importante, de tranquilizar o processo de negociação coletiva. Esses vetos poderão ser derrubados pelo Congresso a fim de restaurar pontos de avanço na tramitação legislativa.

Por fim, a ausência de efetiva e generalizada garantia de emprego aos trabalhadores e trabalhadoras, independentemente de estarem incluídos no Programa ou não, continua sendo uma lacuna no conjunto de medidas emergenciais que poderiam ser adotadas.

⁴ ILO. COVID-19 and world of work: Impacts and responses. International Labour Organization (ILO) Note. 18/march/2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf. Visitado em 02/04/2020.

Rua Aurora, 957 – 1º andar
CEP 05001-900 São Paulo, SP
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394
E-mail: en@dieese.org.br
www.dieese.org.br

Presidente: Maria Aparecida Faria

Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo – SP

Vice-presidente: José Gonzaga da Cruz

Sindicato dos Comerciários de São Paulo – SP

Secretário Nacional: Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

Diretor Executivo: Alex Sandro Ferreira da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

Diretor Executivo: Antônio Francisco da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

Diretor Executivo: Bernardino Jesus de Brito

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo – SP

Diretora Executiva: Elna Maria de Barros Melo

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretora Executiva: Mara Luzia Feltes

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

Diretora Executiva: Maria Rosani Gregorutti Akiyama Hashizumi

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

Diretor Executivo: Nelsi Rodrigues da Silva

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Diretor Executivo: Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricitários da Bahia - BA

Diretor Executivo: Sales José da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região - SP

Diretora Executiva: Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – SP

Direção Técnica

Fausto Augusto Júnior – Diretor Técnico

José Silvestre Prado de Oliveira – Diretor Técnico Adjunto

Patrícia Pelatieri – Diretora Técnica Adjunta

Equipe técnica

Clóvis Scherer

Adriana Marcolino

Leandro Horie

Carla Maria Bernardelli Massabki (revisão)