

≡≡≡ DECRETO Nº
10.517/2020 - NOVA
PRORROGAÇÃO DOS
PRAZOS DO
PROGRAMA
EMERGENCIAL DE
MANUTENÇÃO DO
EMPREGO E DA RENDA

Informe Estratégico – Decreto nº 10.517/2020 - Nova prorrogação dos prazos do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Foi publicado no Diário Oficial da União, do dia 14 de outubro de 2020, o Decreto nº 10.517, prorrogando mais uma vez os prazos para celebração dos acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, além dos prazos para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que tratam a Lei nº 14.020, de 2020, o Decreto nº 10.422, de 2020, e o Decreto nº 10.470, de 2020.

Todos os prazos para celebrar acordo de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho, estão limitados à duração do estado de calamidade pública, que terá efeitos até o dia 31/12/2020.

Importante

Mas atenção, as prorrogações de prazo não vão ocorrer de forma automática, devendo ser pactuado novo acordo individual com o empregado. No prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do novo acordo de redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, deverá ser informado ao Ministério da Economia. No mesmo prazo, também deverá ser comunicado ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

1. Medida de redução proporcional da jornada de trabalho e salário.

O prazo máximo para celebrar acordo, individual ou coletivo, de redução proporcional de jornada de trabalho e salário, foi acrescido de **60 (trinta) dias**, de modo a completar o total de **240 (duzentos e quarenta) dias**.

Medida de redução proporcional de jornada de trabalho e salário

Prazo da Lei nº 14.020, de 2020	90 dias
Prazo acrescido pelo Decreto nº 10.422, de 2020	30 dias
Prazo acrescido pelo Decreto nº 10.470, de 2020	60 dias
Prazo acrescido pelo Decreto nº 10.517, de 2020	60 dias
Prazo máximo	240 dias

2. Medida de suspensão temporária do contrato de trabalho.

O prazo máximo para celebrar acordo, individual ou coletivo, de suspensão temporária do contrato de trabalho, foi acrescido de **60 (sessenta) dias**, de modo a completar o total de **240 (duzentos e quarenta) dias**.

A suspensão do contrato de trabalho poderá ser efetuada de forma fracionada (por exemplo, 60 dias + 120 dias + 60 dias = 240 dias), em períodos sucessivos ou intercalados, desde que esses períodos sejam iguais ou superiores a 10 (dez) dias (por exemplo, 60 dias + 10 dias + 20 dias + 60 dias + 90 dias = 240 dias), de modo que não seja excedido o prazo máximo de **240 (duzentos e quarenta) dias** (parágrafo único do art. 3º do Decreto nº 10.422, de 2020 combinado com o art. 3º do Decreto nº 10.517, de 2020).

Medida de suspensão temporária do contrato de trabalho

Prazo da Lei nº 14.020, de 2020	60 dias
Prazo acrescido pelo Decreto nº 10.422, de 2020	60 dias
Prazo acrescido pelo Decreto nº 10.470, de 2020	60 dias
Prazo acrescido pelo Decreto nº 10.517, de 2020	60 dias
Prazo máximo	240 dias

3. Prazo máximo de adoção das medidas combinadas de suspensão e redução.

O prazo máximo para celebrar acordo de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que em períodos sucessivos ou intercalados, foi acrescido de **60 (sessenta) dias**, de modo a completar o total de **240 (duzentos e quarenta) dias**.

Prazo máximo de adoção das medidas combinadas (redução + suspensão)	
Prazo da Lei nº 14.020, de 2020	90 dias
Prazo acrescido pelo Decreto nº 10.422, de 2020	30 dias
Prazo acrescido pelo Decreto nº 10.470, de 2020	60 dias
Prazo acrescido pelo Decreto nº 10.517, de 2020	60 dias
Prazo máximo	240 dias

Porém, os períodos de redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho utilizados até a data de publicação do Decreto nº 10.517, ocorrida em 14/10/2020, deverão ser computados para fins de contagem dos limites máximos resultantes do acréscimo de prazos.

Assim, o tempo somado de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, em relação ao mesmo empregado, não poderá ser superior a **240 (duzentos e quarenta) dias**, como nos seguintes exemplos:

a) Se houver sido ajustada a redução proporcional de jornada de trabalho e salário por **90 (noventa) dias**, com base na Medida Provisória nº 936/2020 ou na Lei nº 14.020/2020, e mais **30 (trinta) dias** da mesma medida trabalhista, com base no Decreto nº 10.422/2020, e mais a suspensão temporária do contrato de trabalho por **60 (sessenta) dias**, com base no Decreto nº 10.470/2020, poderá ser ajustada nova suspensão temporária do contrato de trabalho por **60 (sessenta) dias**, com base no Decreto nº 10.517/2020, totalizando os **240 (duzentos e quarenta) dias**

permitidos. Porém, não mais será possível novo acordo em relação ao mesmo trabalhador.

[90 dias + 30 dias + 60 dias + 60 dias = 240 dias]

b) Se houver sido ajustada a suspensão temporária do contrato de trabalho por **60 (sessenta) dias**, com base na Medida Provisória nº 936/2020 ou na Lei nº 14.020/2020, e mais **60 (sessenta) dias** da mesma medida trabalhista com base no Decreto nº 10.422/2020, e mais a redução proporcional de jornada de trabalho e salário por **60 (sessenta) dias**, com base no Decreto nº 10.470/2020, poderá ser pactuada nova redução proporcional de jornada de trabalho e salário por **60 (sessenta) dias**, com base no Decreto nº 10.517/2020, pois somados tais períodos não irá ultrapassar os **240 (duzentos e quarenta) dias**. Porém, não mais será possível novo acordo em relação ao mesmo trabalhador.

[60 dias + 60 dias + 60 dias + 60 dias = 240 dias]

c) Se houver sido ajustada a redução proporcional de jornada de trabalho e salário por **60 (sessenta) dias**, com base na Medida Provisória nº 936/2020 ou na Lei nº 14.020/2020, e a suspensão temporária do contrato de trabalho por **30 (trinta) dias**, com base na Medida Provisória nº 936/2020 ou na Lei nº 14.020/2020, e a redução proporcional de jornada de trabalho e salário por **30 (trinta) dias**, com base no Decreto nº 10.422/2020, e ainda a suspensão temporária do contrato de trabalho por **60 (sessenta) dias** com base no Decreto nº 10.470/2020, poderá ser pactuada nova suspensão temporária do contrato de trabalho por **60 (sessenta) dias** com base no Decreto nº 10.517/2020. Somados, os cinco períodos totalizam **240 (duzentos e quarenta) dias**. Porém, não mais será possível novo acordo em relação ao mesmo trabalhador.

[60 dias + 30 dias + 30 dias + 60 dias + 60 dias = 240 dias]

Assim, com base nas informações acima, é possível ser elaborado o seguinte **quadro sintético das medidas trabalhistas** previstas na Lei nº 14.020, de 2020, com as prorrogações do Decreto nº 10.422, de 2020, do Decreto nº 10.470, de 2020, e do Decreto nº 10.517, de 2020, e com o respectivo prazo para adoção:

Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda	
Medida de redução proporcional de jornada de trabalho e salário	Medida de suspensão temporária do contrato de trabalho
Prazo máximo de utilização da medida: 240 dias	Prazo máximo de utilização da medida: 240 dias
Prazo máximo de utilização combinada das medidas: 240 dias	
A adoção das medidas pelas empresas está limitada à duração do estado de calamidade pública, que terá efeitos até o dia 31/12/2020	

4. Pagamento do benefício emergencial mensal aos empregados com contrato de trabalho intermitente.

O empregado com contrato de trabalho intermitente, formalizado até 1º/04/2020, fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período adicional de **02 (dois) meses**, contado da data de encerramento do período total de 06 (seis) meses de que tratam o art. 18 da Lei nº 14.020, de 2020, o art. 6º do Decreto nº 10.422, de 2020, e o art. 5º do Decreto nº 10.470, de 2020.

Período de pagamento do benefício emergencial ao empregado intermitente	
Período previsto na Lei nº 14.020, de 2020	3 meses
Período acrescido pelo Decreto nº 10.422, de 2020	1 mês
Período acrescido pelo Decreto nº 10.470, de 2020	2 meses
Período acrescido pelo Decreto nº 10.517, de 2020	2 meses
Período máximo	8 meses

5. Exigência de disponibilidade orçamentária para pagamento dos benefícios emergenciais.

A concessão e o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda – BEm, devido no caso de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, e do benefício emergencial mensal, devido ao empregado intermitente, estão condicionados às disponibilidades orçamentárias.

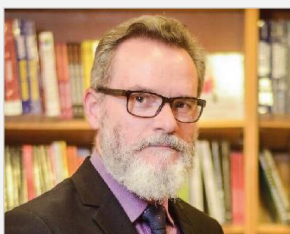
Importante

Para mais informações acesse:

Informe Estratégico – Lei nº 14.020, de 07/07/2020 - Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: <https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-Estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Lei-14020-Programa-Emergencial-de-Manuten%C3%A7%C3%A3o-do-Emprego-e-da-Renda-2.pdf>

Informe Estratégico – Lei nº 14.020, de 07/07/2020 - Atualização do Modelo do Acordo Individual de Trabalho: <https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-Estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Lei-14020-Atualiza%C3%A7%C3%A3o-do-Modelo-do-Acordo-Individual.pdf>

Texto integral do Decreto nº 10.517, de 2020:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/



Marco Antonio Redinz

Advogado, professor universitário, escritor e executivo do Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgão de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).

