

COMUNICADO IMPORTANTE SINDIMETAL NORTE PR

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045 DE 27/04/2021

NOVO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E RENDA

- ❖ Prazo: 120 dias contado da data de publicação da MP
- ❖ Objetivo: preservar emprego e renda, garantir continuidade das atividades laborais e empresariais, reduzir o impacto social decorrente das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da COVID 19

MEDIDAS

- ❖ Pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda
 - ❖ Redução proporcional da jornada de trabalho e salário
 - ❖ Suspensão temporária do contrato de trabalho
- ✓ *Não se aplica no âmbito da União, Estados e Distrito Federal e dos Municípios (órgãos da administração pública, empresas públicas e sociedades de economia mista) e aos Organismos Internacionais.*

REGRAS GERAIS DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E RENDA

- ❖ custeado pela União, operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia;
- ❖ aplicável aos contratos de trabalho já celebrados até 27/04/2021, inclusive de aprendizagem e jornada parcial;
- ❖ prestação mensal devida a partir do início da redução de jornada x salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho;
- ❖ empregador deverá informar o Ministério da Economia no prazo de 10 dias contado da data de celebração do acordo;
- ❖ primeira parcela será paga no prazo de 30 dias contado da data de celebração do acordo;
- ❖ benefício será pago enquanto durar a redução de jornada x salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho;
- ❖ caso o empregador não informe o ME sobre o acordo no prazo de 10 dias da celebração, ficará responsável pelo pagamento da respectiva remuneração, inclusive encargos sociais, até que a informação seja prestada, e a data do início do Benefício Emergencial será estabelecida na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada;
- ❖ o pagamento ao empregado independe do cumprimento de período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício ou número de salários recebidos;
- ❖ empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho x salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho;
 - ❖ O recebimento do Benefício Emergencial não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego que o empregado tiver direito;
 - ❖ A redução proporcional de jornada x salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, quando adotada, deverá resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades;

- ❖ Empregador e empregado poderão, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso para adoção das medidas estabelecidas na Medida Provisória.
- ✓ *Ato do Ministério da Economia, ainda não disponível, disciplinará a forma de transmissão das informações e comunicações pelo empregador, bem como concessão, pagamento e interposição de recurso contra as decisões proferidas em relação ao Benefício Emergencial.*
- ✓ *As notificações e as comunicações referentes ao Benefício Emergencial poderão ser realizadas exclusivamente por meio digital, mediante ciência do interessado, cadastramento em sistema próprio e utilização de certificado digital ICP-Brasil ou uso de login e senha, conforme estabelecido em ato do Ministério da Economia, ainda não disponível.*

NÃO TEM DIREITO AO RECEBIMENTO DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL

- ❖ ocupante de cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, titular de mandato eletivo;
- ❖ empregado com contrato de trabalho intermitente;
- ❖ empregado que estiver recebendo benefício da Previdência Social, seguro-desemprego ou benefício de qualificação profissional.

VALOR DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL

- ❖ o valor do Benefício Emergencial será calculado com base na parcela do seguro-desemprego que o empregado teria direito;
- ❖ na hipótese de redução de jornada de trabalho x salário, será calculado com a aplicação do percentual da redução sobre a parcela do seguro-desemprego;
- ❖ na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal equivalente a 100% ou 70% do valor do seguro-desemprego;
- ❖ o cálculo final resultante em valores decimais deverá ser arredondado para a próxima unidade inteira.

REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO

- ✓ empregador poderá reduzir proporcionalmente a jornada x salário de forma setorial, departamental, parcial ou totalidade dos postos de trabalho;
- ✓ prazo até 120 dias;
- ✓ garantido o valor do salário hora de trabalho;
- ✓ poderá ser feito por acordo escrito entre empregado e empregador, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho;
- ✓ se por acordo escrito entre empregador e empregado, a proposta de acordo ao empregado deverá ser feita com antecedência de no mínimo 2 dias corridos e os percentuais de redução de jornada e salário poderão ser de 25%, 50% e 70%;
- ✓ comunicação ao Sindicato Profissional no prazo de até 10 dias corridos da celebração do acordo.

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

- ✓ empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho dos empregados de forma setorial, departamental, parcial ou totalidade dos postos de trabalho;
- ✓ prazo até 120 dias;
- ✓ garantido o valor do salário hora de trabalho;

- ✓ poderá ser feito por acordo escrito entre empregado e empregador, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho;
 - ✓ se por acordo escrito entre empregador e empregado, a proposta deverá ser feita ao empregado com antecedência mínima de 2 dias corridos;
 - ✓ durante o período de suspensão, o empregado tem direito a manutenção de todos os benefícios concedidos pelo empregador e ficará autorizado a recolher à Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.
 - ✓ descaracterização da suspensão do contrato de trabalho se houver manutenção das atividades da empresa, ainda que parcialmente por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância;
 - ✓ no caso acima, o empregador estará sujeito a remunerar o período todo, além de incorrer nas penalidades e sanções previstas em legislação e convenção ou acordo coletivo de trabalho;
 - ✓ **regra especial:** empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 em 2019 somente poderão suspender contratos de trabalho mediante pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário do empregado, durante o período de suspensão. Nesta hipótese, o Benefício Emergencial corresponderá ao valor mensal de 70% do seguro-desemprego;
 - ✓ comunicação ao Sindicato Profissional no prazo de até 10 dias corridos da celebração do acordo.
-
- ✓ **RESTABELECIMENTO DAS CONDIÇÕES ANTERIORES À REDUÇÃO OU SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**
 - Em 2 dias corridos a contar do:
 - encerramento do período de suspensão ou redução pactuado ou
 - da comunicação do empregador que informe ao empregado sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão ou redução pactuado

FORMALIZAÇÕES

- ✓ Através de acordo escrito entre empregados e empregadores ou através de negociação coletiva.
- ✓ **NEGOCIAÇÃO COLETIVA (Acordos Coletivos ou Convenção Coletiva de Trabalho):**
 - as medidas de redução de jornada e salário ou a suspensão do contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva – ACT/CCT;
 - os percentuais de redução de jornada e salário poderão ser diversos de 25%, 50% e 70% se negociado coletivamente;
 - na hipótese de negociação coletiva, o Benefício Emergencial:
 - não será devido para redução de jornada e salário inferior a 25%;
 - devido em 25% sobre o valor mensal do seguro-desemprego que o empregado teria direito, para redução de jornada e salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
 - devido em 50% sobre o valor mensal do seguro-desemprego que o empregado teria direito, para redução de jornada e salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%;
 - devido em 70% sobre o valor mensal do seguro-desemprego que o empregado teria direito, para redução de jornada e salário superior a 70%.
 - As CCT's e ACT's negociados antes desta Medida Provisória poderão ser renegociados no prazo de 10 dias corridos, a partir de 27/04/2020.

- ✓ ACORDOS ESCRITOS ENTRE EMPREGADOS E EMPREGADORES (por meios físico ou eletrônico):
 - empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00;
 - empregados portadores de diploma de nível superior e que recebam salário mensal igual ou superior correspondente a 2 vezes o limite máximo de valor de benefício da Previdência Social (R\$12.867,14);

 - para empregados que não se enquadram nas hipóteses acima, poderão ser pactuados acordos escritos entre empregados e empregadores se:
 - redução jornada x salário de 25%;
 - redução jornada x salário ou suspensão do contrato quando não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado (considerado o valor do Benefício Emergencial, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador).

- ✓ EMPREGADO EM GOZO DE APOSENTADORIA pode ter acordo de redução de jornada x salário ou suspensão do contrato quando, além do enquadramento de alguma hipótese de formalização de acordo entre empregado e empregador, houver pagamento de ajuda compensatória mensal equivalente ao valor mínimo do Benefício Emergencial que o empregado perceberia se não estivesse em gozo de aposentadoria.

- ✓ CONFLITO DE CLÁUSULAS entre convenção ou acordo coletivo celebrado após acordo individual entre empregador e empregado, permanece a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva e a partir da data de entrada em vigor da convenção ou acordo coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estabelecidas no acordo individual, salvo se as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador.

DISPOSIÇÕES COMUNS ÀS MEDIDAS DO NOVO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

AJUDA COMPENSATÓRIA

- Poderá ser acumulado ao Benefício Emergencial o pagamento de ajuda compensatória mensal, pelo empregador, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho, conforme:
 - valor definido em acordo individual ou negociação coletiva;
 - natureza indenizatória;
 - não integra a base de cálculo do Imposto de Renda;
 - não integra a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
 - não integra a base de cálculo do FGTS;
 - poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da CSLL das empresas tributas pelo lucro real;
 - na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória não integrará o salário devido pelo empregador.

GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO

- durante o período da redução da jornada de trabalho x salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho;
- após o reestabelecimento das condições, por período equivalente ao acordado para a redução ou suspensão;
- no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada x salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado da data do término do período de 5 meses após o parto.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO sem justa causa no curso da garantia provisória: sujeita o empregador ao pagamento de verbas rescisórias e indenização:

- na hipótese de redução de jornada e salário no percentual de 25% à 49% - indenização de 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória;
- na hipótese de redução de jornada e salário igual ou superior a 50% - indenização de 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória;
- na hipótese de redução de jornada e salário superior a 70% ou suspensão temporária - indenização de 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória;
- não se aplica a indenização nas hipóteses de dispensa a pedido do empregado, por justa causa ou extinção do contrato por acordo entre empregado e empregador (art. 484-A da CLT);
- os prazos de garantia provisória no emprego decorrente dos acordos de redução proporcional de jornada x salário ou de suspensão de contrato de trabalho, formalizados nos termos da Lei nº 14.020/2020 (que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda em 2020), ficarão suspensos durante o recebimento do Benefício Emergencial e somente retomarão a sua contagem após o encerramento do período da garantia de emprego adquirido pela atual MP.

EMPREGADA GESTANTE

- Empregada gestante, inclusive a doméstica, poderá participar do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, observadas as seguintes condições:
 - Ocorrido o evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade, o empregador deverá efetuar a comunicação imediata ao Ministério da Economia, e a redução de jornada x salário e/ou suspensão temporária com concessão do Benefício Emergencial será interrompida; o salário-maternidade será pago à empregada.

FISCALIZAÇÃO

- não se aplica o critério de dupla visita para processo de fiscalização, notificação, autuação e imposição de multas;
- os auditores fiscais do Ministério da Economia poderão a qualquer tempo fiscalizar, notificar, autuar e multar;
- as irregularidades cometidas em face das disposições da MP sujeitaram-se a multa no valor de 1 mil reais a 100 mil reais;
- trabalhador que receber indevidamente parcela do Benefício Emergencial estará sujeito à compensação automática com eventuais parcelas devidas de Benefício Emergencial referentes ao mesmo acordo ou a acordos diversos ou com futuras parcelas de abono salarial ou seguro-desemprego.

O **SINDIMETAL NORTE PR** trabalha incansavelmente para auxiliar as Indústrias metalmeccânicas nesse momento de tantas informações.

Se persistirem dúvidas, por favor entre em contato por meio do telefone (43) 3337-6565 ou e-mail juridico@sindimetalnortepr.com.br

SINDIMETAL NORTE PR – Marcus Vinicius Gimenes

Unidos e com cautela, somos mais fortes!