

ORIENTAÇÕES TRABALHISTAS SOBRE A MEDIDA PROVISÓRIA 1045/21

A Medida Provisória nº 1045/21, institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que permite às empresas realizar acordos para redução de jornada e salário de funcionários ou a suspensão dos contratos de trabalho, com duração inicial de 120 dias.

A MP 1045/21 busca garantir as atividades laborais e empresarias, com intuito de reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública, com medidas que podem apaziguar:

Redução proporcional da jornada de trabalho e salários

A redução da jornada de trabalho e do salário serão feitas nos mesmos moldes de 2020. Os acordos entre patrões e empregados poderão ser apenas nos percentuais de 25%, 50% ou 70%. O benefício pago será uma complementação do salário, baseado no percentual de corte e no valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito se demitido.

O pagamento do benefício emergencial por até 120 dias se dará independentemente do cumprimento de período aquisitivo exigido para o seguro-desemprego, do tempo de vínculo empregatício ou do número de salários recebidos pelo trabalhador.

O recebimento não impede a concessão nem altera o valor do seguro-desemprego a que o trabalhador vier a ter direito em uma eventual dispensa.

O empregador deverá encaminhar proposta neste sentido ao empregado com dois dias de antecedência da data de início da

redução e o acordo deverá ser formalizado entre as partes. O empregado terá que concordar com a redução. Nos acordos diretos, prevalece à vontade individual do empregado e o valor do salário-hora de trabalho deverá ser preservado.

Os empregados terão garantia no emprego durante o período em que a empresa usar o mecanismo e após o restabelecimento da jornada por um tempo igual ao que durou a redução.

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos após terminar o estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual ou da data de comunicação do empregador ao funcionário sobre a decisão de antecipar o fim do período de redução.

Suspensão temporária do contrato de trabalho

No caso da suspensão temporária dos contratos de trabalho, o governo pagará ao empregado 100% do valor do seguro-desemprego a que ele teria direito.

Para as médias e grandes empresas (faturamento superior a R\$ 4,8 milhões em 2019), o benefício será de 70%, sendo os outros 30% bancados pelo empregador.

O empregador deve continuar pagando todos os benefícios concedidos ao empregado.

Se, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregado mantiver as atividades de trabalho, o empregador estará sujeito ao pagamento imediato do salário e dos encargos sociais referentes a todo o período, além de sanções previstas na legislação e em acordo coletivo.

O prazo de suspensão é de até 120 dias. O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos contados da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento ou da data de comunicação do empregador que informe ao

empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão.

O empregado fica autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social durante a suspensão na qualidade de segurado facultativo.

Os empregados terão garantia no emprego durante a suspensão do contrato e por período idêntico, nos mesmos moldes da redução de jornada. A dispensa sem justa causa do trabalhador durante o período de garantia provisória no emprego gera ao empregador a obrigação de pagar as verbas rescisórias e mais uma indenização no valor de 100% do salário a que o empregado teria direito no período. A regra não se aplica à demissão solicitada pelo empregado ou por justa causa.

A suspensão do contrato de trabalho poderá ser ajustada, também, em convenção ou acordo coletivo de trabalho para atingir a todos os empregados da empresa ou categoria.

Outras disposições:

Os valores pagos pelas empresas, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho, sejam eles obrigatórios ou não, não terá natureza salarial, não integrará a base de cálculo do Imposto de Renda na fonte, da contribuição previdenciária e do FGTS. O valor da parcela poderá ser excluído do lucro líquido para fins de Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

A convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer redução de jornada de trabalho e de salário em percentuais diversos daqueles previstos na presente MP.

As medidas serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados

com salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais) ou com diploma de nível superior que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Durante o período de 180 dias, contado da data de entrada em vigor da MP, os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS, e os respectivos prazos prescricionais, ficam suspensos, com exceção daqueles que tramitam por meio eletrônico.

Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos da MP, deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional no prazo de dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

CONTATO:

GEORGE DANTAS - george@georgedantas.com (71) 99174-0079

LAECIO AMARAL - laecio@georgedantas.com

OSMÁRIO ALMEIDA - osmario@georgedantas.com

INGRID FERREIRA - ingrid@georgedantas.com

VÂNIA DE CARVALHO - vherminiaster@gmail.com