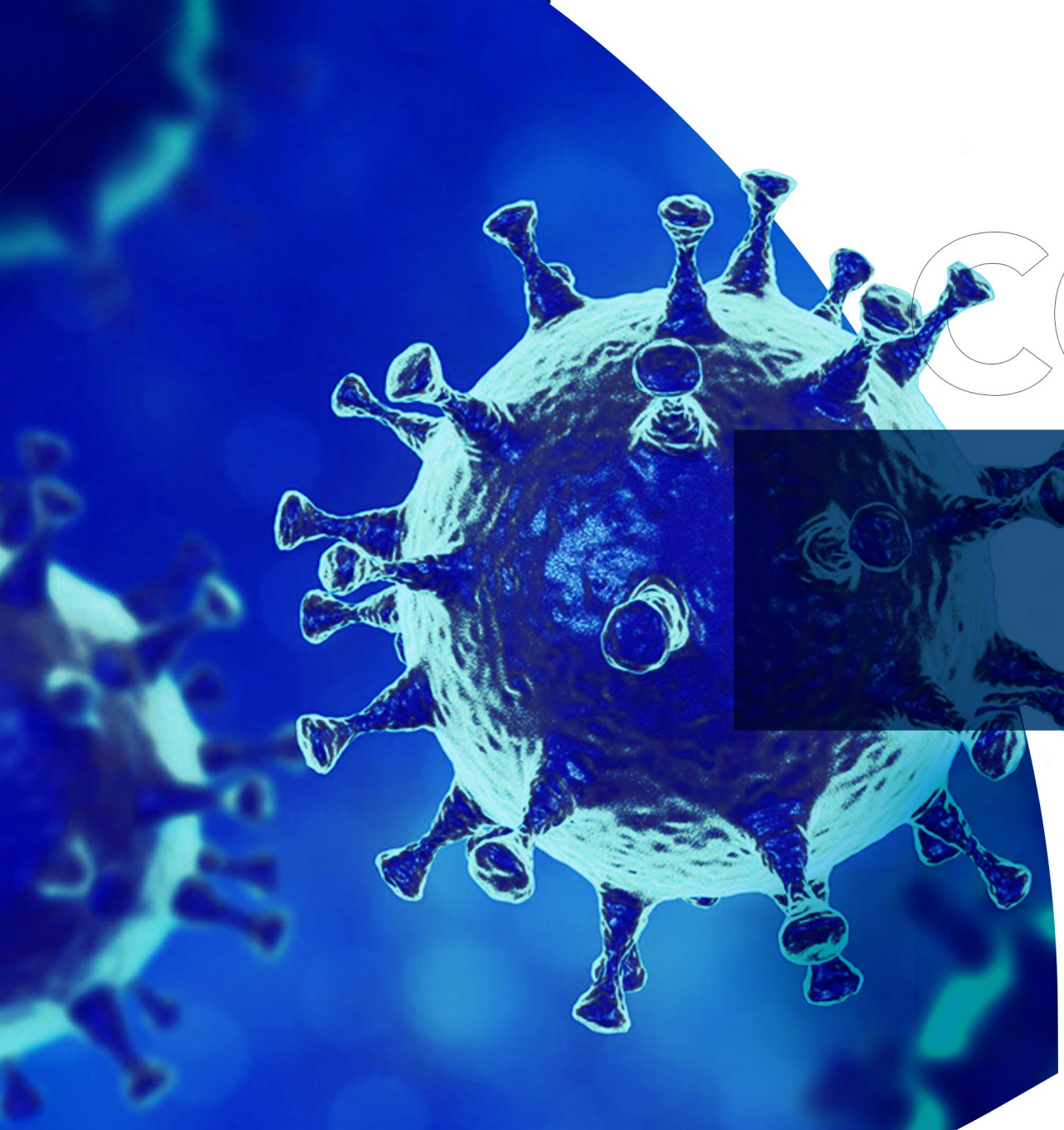

COVID-19

MP 1045/2021

MoselloLima
Advocacia

Instituição do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego

No dia 27 de abril de 2021 foi editada a Medida Provisória 1045/21, que se refere ao novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (PEMER) com vigência de 120 (cento e vinte) dias.

OS PONTOS DE DESTAQUE DA MEDIDA SÃO:

» Possibilidade de adoção das medidas do Programa Emergencial pelo empregador de forma parcial;
» Possibilidade de negociação coletiva dispor de percentuais e condições diversas da estabelecida em lei;
» Disposições específicas para empregados aposentados;
» Disposições especiais para as empregadas gestantes;
» Possibilidade de prorrogação do tempo máximo das medidas por ato do Ministério da Economia;
» Possibilidade de cancelamento de aviso prévio;
» Não aplicação do art. 486 da CLT ("fato príncipe / força maior") na hipótese de determinação do Poder Público de paralisação de atividades para o enfrentamento da pandemia.
» Aplicação do PEMER apenas a contratos em curso;

O programa tem como objetivos preservação de emprego e renda, continuidade de atividades laborais e empresariais, bem como reduzir o impacto social decorrente das consequências da pandemia.

Como medidas, o governo reeditou o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (PEMER), estabeleceu a possibilidade de redução proporcional de jornada e salários, bem como a suspensão temporária do contrato de trabalho.

A concessão do benefício será correspondente ao percentual de redução de jornada, havendo aplicação de percentual inferior à redução apenas nos casos em que o acordo coletivo adotar percentual diverso da prescrição legal (25%,50% e 75%).

No caso de pactuação individual com posterior edição de ACT ou CCT, a regra interpretativa é de que o acordo individual produz efeitos até a data da entrada em vigor da norma coletiva, sendo garantida a preponderância da norma coletiva sobre a individual a partir da data de vigência do ACT/CCT, exceto se o acordo individual for mais favorável ao trabalhador.

Diferente do programa anterior, será permitida a cumulação de benefícios para pessoas com mais de um vínculo. Já os contratos intermitentes previstos no artigo 443, §3º da CLT, não serão abrangidos pelas medidas do PEMER.

Outro destaque é que nessa reedição do PEMER não há vedação à dispensa de pessoas com deficiência.

O empregado aposentado e a pessoa que receber Benefício de prestação continuada não poderão cumular as benesses, vez que há vedação legal, ficando autorizado somente a suspensão de contrato ou redução de jornada mediante ajuda de custo indenizatória do empregador ao aposentado.

A medida estabelece suspensão de prazos para estabilidade decorrente da lei 14.020/20 no caso de adoção do novo PEMER, assim como cria nova estabilidade em decorrência de adoção do programa atual.

Pois bem, passaremos a abordar os pontos específicos do programa »

DA REDUÇÃO DE JORNADA:

A redução de jornada e salários poderá ser instituída por até 120 dias contados da publicação da Medida Provisória, sendo aplicável à totalidade dos empregados ou parcialmente. É cabível a aplicação em departamentos, setores, grupos ou indivíduos, desde que mediante acordo (individual ou coletivo) ou convenção coletiva.

É requisito do programa a manutenção do valor salário/hora, o que importa em redução de jornada com manutenção de salário mediante proporcionalidade do labor prestado.

Poderá ser instituído mediante acordo individual aplicada redução de jornada e proporcional de salários nos percentuais de 25%, 50% e 70%, a empregado:

a) com salário igual ou inferior a R$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais);

b) que tenha curso superior e que receba acima de R$12.687,14 (doze mil seiscentos e oitenta e sete reais e catorze centavos).

c) O empregado que não se enquadrar nas hipóteses "a" e "b", poderá pactuar em contrato individual a Redução de jornada e salário no percentual de 25%;

d) O empregado que não se enquadrar nas hipóteses "a" e "b", somente poderá pactuar em contrato individual a suspensão de 50% e 70% desde que o acordo não resulte em diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o BEMER, a ajuda compensatória mensal e o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado;

e) Aposentado que o empregador custeie a título de ajuda compensatória o valor que seria pago pelo benefício emergencial;

Ademais, há previsão de que Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva poderá estabelecer aplicação da Redução de jornada de 25%, 50% e 70% com custeio proporcional com base no valor do Seguro Desemprego aos funcionários que não se enquadrarem nas hipóteses "a" e "b";

O empregador deverá comunicar ao empregado com antecedência de 2(dois) dias e após pactuado o termo, deverá enviar comunicação ao sindicato de classe e ao ministério da economia em até 10 (dez) dias da assinatura, sob pena de responsabilizar-se por pagamentos no período de atraso.

Já quanto aos Acordos ou Convenções Coletivas, a lei previu a possibilidade de adoção da medida à todos empregados, mesmo os que não são elegíveis para acordo individual e em percentual de redução diverso do estabelecido em lei, vigorando sobre o caso a preponderância do negociado sobre o legislado. Atenta-se para o fato de que as partes podem negociar sobre suas avenças, mas é vedado estabelecimento de modificações quanto ao benefício custeado pelo governo, isso é: não haverá benefício para redução inferior a 25%; o benefício de 25% será devido à redução entre 25-49%, o benefício de 50% será devido à redução entre 50-69%; o benefício de 70% será devido à redução igual ou superior a 70%.

A medida extingue-se na data prevista como termo de encerramento ou pela solicitação do empregador ao retorno à jornada normal. De todo modo, o empregador deverá comunicar ao empregado com antecedência de 2 (dois) dias.

Por fim, há expressa previsão legal de que o prazo máximo para redução seja de 120 dias, sucessivos ou não, exceto se houver ato do Poder Executivo com prorrogação das medidas ou com previsão de prazos determinados.

É importante notar que há previsão de fiscalização por parte dos Auditores Fiscais do trabalho com possibilidade de multa, caso seja verifica fraude.

Por fim, durante a redução de jornada e salários o empregado poderá complementar seus recolhimentos previdenciários, computando-se os valores para todos os fins (contagem de tempo, carência para benefícios, manutenção de cobertura e composição de contribuição média) e com alíquotas diferenciadas.

DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

A suspensão do contrato de trabalho poderá ser instituída em período máximo de 120 (cento e vinte dias) dias.

A suspensão poderá ser pactuada por acordo individual nas seguintes hipóteses:

a) com salário igual ou inferior a R$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais);

b) que tenha curso superior e que receba acima de R$12.687,14 (doze mil seiscentos e oitenta e sete reais e catorze centavos).

c) O empregado que não se enquadrar nas hipóteses acima, somente poderá pactuar em contrato individual a suspensão desde que o acordo não resulte em diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o BEMER e a ajuda compensatória mensal;

d) Aposentado que o empregador (sendo empresa com faturamento inferior a R$4,8 milhões) custeie a título de ajuda compensatória o valor que seria pago pelo benefício emergencial;

e) Aposentado que o empregador (sendo empresa com faturamento superior a R$4.8 milhões) custeie a título de ajuda compensatória o valor que seria pago pelo benefício emergencial acrescido de valor correspondente ao percentual de 30% do salário que o empregado teria direito;

É necessário salientar que a média e grande empresa (com faturamento anual superior a 4.8 milhões) deverá pagar valor de ajuda compensatória no percentual de 30% do salário do empregado.

Quanto a ajuda de custo, essa não terá natureza salarial, imiscuindo-se, então, responsabilidade por recolhimento de FGTS, INSS e IRPF, sendo ainda considerada despesa operacional dedutível na base de cálculo da CSLL.

Por fim, durante a suspensão do contrato, o empregado poderá recolher contribuição previdenciária na qualidade de contribuinte facultativo, computando-se para todos os fins (contagem de tempo, carência para benefícios ou manutenção de cobertura) e com alíquotas diferenciadas.

DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União. A primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da celebração do acordo, desde que o empregador comunique ao Ministério da economia no prazo de 10 (dez) dias da pactuação.

O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, ficando estipulado que na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado mediante a proporcionalidade referente ao percentual da redução (exemplo: redução de 25% ensejará benefício de 25% do valor de Seguro Desemprego.

Já na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, será equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria para empresa com faturamento inferior a R$4.8 milhões e no caso de empresa com faturamento superior a R$4,8 milhões será equivalente a 70% (setenta por cento) do valor do seguro-desemprego.

Ficou estabelecido também, que o recebimento indevido por parte do empregado ensejará compensação automática de:

- Eventual parcela de Benefício Emergencial;
- Parcelas futuras de Abono Salarial;
- Parcelas de seguro-desemprego

DA GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO E RENDA

O empregador que aplicar as medidas instituídas pela PREMER deverá garantir o emprego e renda ao trabalhador pelo período da medida aplicada, acrescendo-se igual período após o encerramento das medidas, isso é, aplicando-se por 30 dias, o empregado terá garantia de 60 dias decorrente da soma entre os 30 dias de aplicação da medida e 30 dias imediatamente posterior ao fim da medida.

O empregador que rescindir o contrato sem justa causa ficará obrigado:

a) A indenizar o empregado em 50% do salário que receberia durante o período de estabilidade, se a redução for entre 25% e 50%;

b) A indenizar o empregado em 75% do salário que receberia durante o período de estabilidade, se a redução for entre 50% e 70%;

c) A indenizar o empregado em 100% do salário que receberia durante o período de estabilidade, se a redução for superior a 70% ou na hipótese de suspensão do contrato de trabalho;

A garantia provisória não se aplica ao caso de rescisão por justa causa, demissão por acordo e pedido de demissão por parte do empregado.

Ademais, os prazos de garantia provisória decorrentes da medida anterior, conforme aplicação da lei 1420/2020, permanecerão suspensos durante a vigência do BEMER e da garantia provisória instituída pela MP1.045, voltando a correr após o encerramento da garantia da medida provisória

DAS ESPECIFICIDADES REFERENTES A EMPREGADAS GESTANTES:

A empregada gestante, inclusive a doméstica, poderá participar do Novo PREMER, todavia, a contagem do período de estabilidade/garantia de emprego só se iniciará após o fim da garantia legal decorrente da gravidez.

Ficou determinada a suspensão do benefício na ocorrência do afastamento da gestante para gozo da licença maternidade, do parto ou adoção judicial, sendo determinado que o empregador comunique imediatamente ao Ministério da economia, momento que inicia o gozo do salário maternidade.

A redução de jornada ou suspensão de contrato não prejudicará o salário maternidade, pois o salário maternidade será calculado considerando a média das últimas remunerações excluído o período de aplicação das medidas do PREMER.

DEMAIS DISPOSIÇÕES:

O legislador vedou a aplicação de fato príncipe/força maior em decorrência do fechamento do estabelecimento por ato de governo (municipal, estadual ou federal) que determine restrição/proibição de funcionamento.

O trabalhador intermitente não poderá se beneficiar das medidas previstas no PREMER.

Além disso, 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 por 180 dias, exceto processos administrativos que tramitam em meio eletrônico.

O empregador poderá cancelar o aviso-prévio e as medidas previstas na MP poderão ser aplicadas apenas aos contratos em curso no momento da publicação da Medida Provisória.

O governo também prescreveu a dispensa de licitação e procedimentos bancários como proibição de desconto de taxas e valores por instituição financeira, pagamento em bancos oficiais ou particulares (exceto em conta salário) ou poupança digital.

ACESSE
O SITE

MoselloLima
Advocacia

WWW.MOSELLOLIMA.COM.BR

SALVADOR • SÃO PAULO • VITÓRIA • CAMPO GRANDE • EUNÁPOLIS
TEIXEIRA DE FREITAS • BAURU • MUCUGÊ • TELÊMACO BORBA