

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045 DE 27/04/21 – NOVO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

O Governo editou em 27 de abril de 2021 a Medida Provisória nº 1.045/21, publicada na edição do DOU de 28.04.21, instituindo o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispondo sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho.

Os objetivos do Programa são:

- I - preservar o emprego e a renda;
- II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- III - reduzir o impacto social decorrente das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

Dentre as medidas implementadas destacam-se:

- I - pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda;
- II - redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- III - suspensão temporária do contrato de trabalho.

Cria o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses:

- I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e
- II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

O Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda fica instituído inicialmente com o prazo de cento e vinte dias, contado da data da publicação da MP, ou seja, até 26/08/21.

O Benefício Emergencial será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, observadas as seguintes disposições:

- I - o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo;
- II - a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo de dez dias da sua assinatura; e
- III - o Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Caso o empregador não informe o acordo de redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho no prazo estipulado, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no

valor anterior à redução da jornada de trabalho e do salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais e trabalhistas, até que a informação seja prestada;

- A data de início do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será estabelecida na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado;
e

- A primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tiver sido efetivamente prestada.

O valor do Benefício Emergencial terá como base de cálculo o valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, observadas ainda as seguintes disposições:

I - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado com a aplicação do percentual da redução sobre a base de cálculo;

II - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:

a) equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nas empresas com faturamento até R\$ 4.800.000,00 no ano-calendário de 2019; ou

b) equivalente a setenta por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nas empresas com faturamento acima de R\$ 4.800.000,00.

REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO COM PRESERVAÇÃO DE RENDA

Objetivos, prazos e condições

O empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, **por até cento e vinte dias**, observados os seguintes requisitos:

I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;

II - pactuação por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado (vide arts. 7º e 12 da MP); e

III - na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, o encaminhamento da proposta de acordo ao empregado deverá ser feito com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos, e a redução da jornada de trabalho e do salário somente poderá ser feita com os seguintes percentuais:

a) vinte e cinco por cento;

b) cinquenta por cento; ou

c) setenta por cento.

Fica assegurada garantia provisória no emprego durante o período acordado de redução de jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato e após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

Obs. No caso da empregada gestante a estabilidade será por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado da data do término do período da garantia estabelecida na alínea "b", do inciso II, do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, isto é, cinco meses após o parto.

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado da:

- I - data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou
- II - data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, de indenização no valor de:

- I - cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;
- II - setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e
- III - cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COM PAGAMENTO DE SEGURO DESEMPREGO

Objetivo, prazos e condições

O empregador também poderá acordar a suspensão do contrato de trabalho com os empregados que, da mesma forma que no caso da redução de jornada e de salário, receberão o benefício.

O empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, **por até cento e vinte dias**, observado os seguintes requisitos:

- I - A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado.
 - II - Na hipótese de acordo individual escrito entre empregador e empregado, a proposta deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.
 - III - O empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, ficando autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.
-

O vale transporte, portanto, será suspenso, pois não se trata de um benefício patronal, mas de uma obrigação imposta por lei.

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado da:

I - data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou

II - data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

Obs. Se, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho e o empregador estará sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação; e

III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

Obs. A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor equivalente a trinta por cento do salário do empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado.

Das disposições comuns às medidas do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Ajuda compensatória

O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho.

A ajuda compensatória mensal:

I - deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito pactuado;

II - terá natureza indenizatória;

III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V - não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS;

VI - poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

Obs. Na hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, a ajuda compensatória não integrará o salário devido pelo empregador, observadas, ainda, as disposições acima relacionadas.

DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva.

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 MP (25%; 50% e 70%).

As convenções coletivas ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos no prazo de dez dias corridos, contado da data de publicação da Medida Provisória, ou seja, até 08/05/21.

Os acordos individuais deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data de sua celebração.

As medidas de redução de jornada e salários e de suspensão de contratos, serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados nas seguintes condições:

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

II - 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 - (R\$ 12.867,14).

Para os empregados que não se enquadrem nas condições acima, as medidas somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, exceto nas seguintes hipóteses, nas quais se admite a pactuação por acordo individual escrito:

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento;

II - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado.

DAS FORMAS DE PACTUAÇÃO

Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos poderão ser realizados por meios físicos ou eletrônicos.

Se após a pactuação de acordo individual houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras:

I - a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva; e

II - a partir da data de entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estabelecidas no acordo individual.

Quando as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, estas prevalecerão sobre a negociação coletiva.

DAS JORNADAS

As disposições da MP também se aplicam aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a 120 (cento e vinte) dias.

Do Contrato intermitente

Ao contrário do disposto na MP 936 de 2020, o empregado com contrato de trabalho intermitente não faz jus ao Benefício Emergencial.

Contratos cumulativos

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego, à exceção do intermitente, poderá receber cumulativamente um benefício emergencial para cada vínculo com redução proporcional de jornada/salário ou com suspensão do contrato. (art. 6º, § 3º da MP)

Empregada gestante e doméstica

A empregada gestante, inclusive a doméstica, poderá participar do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, observadas as disposições contidas na MP.

Aviso prévio

Por mútuo acordo, o empregado e empregador poderão optar pelo cancelamento do aviso prévio em curso para adotar as medidas estabelecidas pela MP (redução de jornada/salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho).

Por fim, vale dizer que o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda poderá ser prorrogado pelo Poder Executivo.

CALENDÁRIO PROMOCIONAL



07 de Maio: Dia do Oftalmologista
09 de Maio: Dia das Mães
13 de Maio: Dia de Nossa Senhora de Fátima
21 de Maio: Dia do Afilhado
09 de Maio: Dia das Mães



Sindiflores - Sindicato do Comércio Varejista de Flores e Plantas Ornamentais do Estado de São Paulo
Rua Monte Alegre, nº 61, sala 63 - Perdizes – São Paulo – SP, CEP 05014-000.

www.sindiflores.com.br - secretaria@sindiflores.com.br

Telefone: (11)3865-7475 - WhatsApp (11) 99524-2048 – facebook.com/sindifloressp