

INFORMATIVO ESPECIAL MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109 – PARTE 2

A Medida Provisória 1.109 de 28/03/2022 institui novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Com isto, as empresas podem adotar, em relação a seus empregados, um dos dois procedimentos elencados pela medida, de acordo com os critérios e prazos descritos a seguir:

As medidas previstas no caput poderão ser adotadas exclusivamente:

- I - para trabalhadores em grupos de risco; e
- II - para trabalhadores de áreas específicas dos entes federativos atingidos pelo estado de calamidade pública.

A seguir, destacamos um sumário dos principais aspectos.

SUMÁRIO

Pode ser adotada, pela Empresa, uma ou as duas alternativas a seguir, desde que não seja simultaneamente com o mesmo empregado.

I - Redução Proporcional da Jornada de Trabalho e do Salário

A Empresa poderá reduzir a jornada proporcional de trabalho e o respectivo salário dos seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho:

- até 25%; 50% ou 70%;
- O período máximo pode ser de até 90 (noventa) dias a contar da publicação da Medida Provisória (25/03/22), ficando como data limite em 25/06/2022;
- O salário base de cálculo deve ser mantido sem alterações;
- Pode ser efetuado através de Acordo Individual (formalizado), respeitada antecedência mínima de 02 (dois) dias corridos da vigência;
- O restabelecimento da situação original deve ser no prazo de 02 (dois) dias corridos, contados a partir:
 - Da data estabelecida no Acordo limitada a 25/06/2022; ou
 - Da data em que a Empresa antecipar a alteração ao estabelecido no Acordo.
 - Da cessação do estado de calamidade pública.
- A redução de 25% poderá ser efetuada com todos empregados, através de Acordos Individuais;
- Para os empregados inseridos na faixa salarial de R\$ 3.543,61 a R\$ 14.174,44, a redução de 50% ou 70% poderá ser efetuada somente mediante Acordo Coletivo, com a interveniência do sindicato laboral;
- Para os empregados com faixa salarial acima de R\$ 14.174,44 com diploma de nível superior, pode ser efetuado Acordo Individual sobre qualquer um dos percentuais de redução.

II - Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

- A Empresa poderá suspender o contrato de trabalho com o Empregado de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho diante das seguintes diretrizes e critérios:
- Pelo prazo de até 90 (noventa) dias, a contar da publicação da Medida Provisória (28/03/22), ficando como data limite em 25/06/2022;
- Deve ocorrer Acordo Individual (formalizado), respeitada antecedência mínima de 02 (dois) dias corridos da vigência;
- No período da suspensão, o Empregado fará jus a todos os benefícios concedidos quando em atividade;
- O empregado pode recolher seu INSS como Facultativo, através de guia específica;
- O restabelecimento da situação original deve ser no prazo de 02 (dois) dias corridos, contado a partir:
 - Da data estabelecida no Acordo limitada a 25/06/2022; ou
 - Da data que a Empresa antecipar a alteração ao estabelecido no Acordo.
- Com a suspensão, a Empresa não pode manter o empregado em trabalho em tempo parcial, mesmo que via sistemática de home office;
- Empresa cuja Receita Bruta do ano calendário 2021 tenha sido maior que R\$ 4.800.000,00, o governo pagará o equivalente a 70% da faixa do seguro desemprego e a Empresa pagará 30% do salário do empregado.

CONFIDOR

- O Acordo para suspensão do contrato, a Empresa poderá firmar individualmente com os empregados cujos salários compreendam faixa limite até R\$ 3.543,61 ou acima dos R\$ 14.174,44. Para os empregados inseridos entre estas faixas, poderá ser firmado somente Acordo Coletivo, com a interveniência obrigatória do sindicato laboral.

III - Generalidades

- A partir da data de início da redução da demanda/salário ou suspensão do contrato, a Empresa deve informar o Ministério da Economia em um prazo de até 10 (dez) dias (após o início da vigência);
- O valor do benefício que será pago pela União aplicará os mesmos critérios de cálculo que para apuração do Seguro Desemprego;
- O benefício será pago no prazo de 30 (trinta) dias após o início do acordo;
- Para o caso da suspensão do contrato de trabalho, a base será a seguinte:
 - a) 100% do salário base resultante do critério seguro desemprego, ou;
 - b) 70% do salário base resultante do critério seguro desemprego para Empresa cuja Receita Bruta em 2021 foi superior a R\$ 4.800.000,00; porém, neste caso, a Empresa pagará 30%; O valor limite atual do seguro desemprego é de R\$ 2.106,08.
- No período da redução ou suspensão, bem como em um período de dias igual ao do Acordo após o término, o empregado possui estabilidade do emprego. Caso a Empresa rescindir o contrato de trabalho com este empregado no período da estabilidade, terá que pagar indenização de acordo com faixas de valor instituído pela Medida Provisória.
- Na redução ou suspensão do contrato, não terá direito ao benefício do Governo o empregado que esteja em benefício de prestação continuada, por exemplo, Aposentadoria. Neste caso, a Empresa terá que pagar valor de ajuda compensatória.
- O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pela Empresa, 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 deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito pactuado, terá natureza indenizatória e não integrará a base de cálculo dos encargos sobre a folha de pagamento.
- A 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 de Manutenção do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado, poderá ser efetuado Acordo individual indiferente do salário do empregado.

Qualquer dúvida ou esclarecimento, favor entrar em contato.

À disposição.

PAULO FLORES
Área Trabalhista
TC-CRC 52.870