



RUSU & CAMPANHA
— Advogados Associados —

COMUNICADO – 30/04/2021

REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIOS

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Servimo-nos da presente para informar que foi publicada, em 28/04/2021 a **Medida Provisória nº 1.045**, que institui o *Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda* como medida de enfrentamento da pandemia Covid-19.

O Novo Benefício Emergencial de Manutenção do emprego e da renda será pago nas seguintes hipóteses:

- ✓ *Redução proporcional da jornada de trabalho e de salários;*
- ✓ *Suspensão temporária do contrato de trabalho.*

Expomos, a seguir, o principal regramento de cada uma das situações previstas pela MP nº 1.045/2021, lembrando que as medidas valem por 120 dias, e poderão ser prorrogadas por mais 4 meses.

REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

– PRINCIPAIS REGRAS –

PRAZO MÁXIMO: até 120 dias.

REQUISITOS:

- preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- se por acordo individual entre as partes, este deve ser encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos;

- redução de jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:
 - 25%
 - 50%
 - 70%

NATUREZA DO ACORDO:

É possível a celebração de acordo **individual** de trabalho para viabilizar a redução da jornada de trabalho e salário para os empregados:

- ✚ com salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais);
- ✚ que tenham diploma de nível superior e percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Feral da Previdência Social (R\$12.867,14);
- ✚ cuja redução da jornada de trabalho e salário seja de 25%;
- ✚ com redução da jornada de trabalho e salário **quando o acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente**, incluídos neste valor o benefício emergencial, a ajuda compensatória mensal (paga pela empresa) e o salário pago pelo empregador.

Para as demais situações, a redução da jornada e salários deve ser estabelecida por convenção ou acordo **coletivo**.

Os acordos individuais deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional no prazo de 10 dias corridos, contado da data da sua celebração.

PAGAMENTO DO NOVO BENEFÍCIO EMERGENCIAL:

O valor do benefício emergencial terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, calculado da seguinte maneira:

- Redução de 25%: pagamento de 25% do valor do seguro-desemprego;
- Redução de 50%: pagamento de 50% do valor do seguro-desemprego;
- Redução de 75%: pagamento de 75% do valor do seguro-desemprego.

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contados: (a) da data estabelecida no acordo individual; (b) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre sua decisão de antecipar o fim do período de redução originalmente pactuado.

GARANTIA DE EMPREGO: reconhecida a garantia provisória no emprego durante o período acordado de redução de jornada e salários, bem como após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário, por período equivalente ao acordado para a redução. **Exemplo: redução de jornada durante 3 meses garante estabilidade provisória no emprego por 6 meses (3 meses enquanto perdurar a redução + 3 meses após o restabelecimento da jornada).**

Se a empresa dispensar o empregado, sem justa causa, durante o período de estabilidade temporária, deverá pagar uma multa adicional ao trabalhador, que pode variar entre 50%, 75% e 100% do salário.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

– PRINCIPAIS REGRAS –

PRAZO MÁXIMO: até 120 dias.

REQUISITOS:

- Se por acordo individual entre as partes, este deve ser encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos;

Requisito adicional para empresas que tiverem auferido, no ano-calendário 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais):

- pagamento de **ajuda compensatória mensal no valor de 30%** (trinta por cento) do valor do salário do empregado durante o período da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver suas atividades de trabalho, ainda que parcialmente (teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância), ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, ficando o empregador sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos referentes a todo o período, além das penalidades previstas na legislação trabalhista e em convenções e acordos coletivos.

NATUREZA DO ACORDO:

É possível a celebração de acordo **individual** de trabalho para viabilizar a suspensão do contrato de trabalho para os empregados:

- ✚ com salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais);
- ✚ que tenham diploma de nível superior e percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Feral da Previdência Social (R\$12.867,14);
- ✚ **quando** o acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente, incluídos neste valor o benefício emergencial e a ajuda compensatória mensal (paga pela empresa).

Para as demais situações, a suspensão temporária do contrato de trabalho deve ser estabelecida por convenção ou acordo **coletivo**.

Os acordos individuais deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional no prazo de 10 dias corridos, contado da data da sua celebração.

PAGAMENTO DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL:

O valor do benefício emergencial terá como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego a que o empregado teria direito, calculado da seguinte maneira:

- Para empregados de empresas que auferiram, no ano-calendário 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais): 70% do valor do seguro-desemprego;
- Para empregados das demais empresas: 100% do valor do seguro-desemprego.

Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados e ficará autorizado, ainda, a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contados: (a) da data estabelecida no acordo individual; (b) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre sua decisão de antecipar o fim do período de redução originalmente pactuado.

GARANTIA DE EMPREGO: reconhecida a garantia provisória no emprego durante o período acordado de suspensão temporária do contrato de trabalho, bem como após o restabelecimento do contrato, por período equivalente ao acordado para a suspensão. **Exemplo: suspensão do contrato de trabalho durante 3 meses garante estabilidade provisória no emprego por 6 meses (3 meses enquanto perdurar a suspensão + 3 meses após o restabelecimento da jornada).**

Se a empresa dispensar o empregado, sem justa causa, durante o período de estabilidade temporária, deverá pagar uma multa adicional ao trabalhador, que pode variar entre 50%, 75% e 100% do salário.

– REGRAS COMUNS –

- O benefício emergencial será de prestação mensal, devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário, ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.
- O empregador deverá informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário, ou a suspensão do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo.
- A primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da celebração do acordo, desde que o acordo seja informado no prazo acima.
- O benefício emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.
- Caso o empregador não informe em 10 (dez) dias, ao Ministério da Economia, a redução de jornada e salário, ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada/salário ou suspensão, inclusive dos respectivos encargos legais, até que a informação seja prestada; neste caso, a data de início do benefício emergencial será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada, sendo o benefício devido pelo restante do período pactuado.
- O benefício emergencial não será devido ao empregado que esteja:
 - ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo;
 - em gozo de benefício de prestação continuada (BPC) concedido pelo INSS;
 - em gozo de seguro-desemprego;
 - em gozo de bolsa de qualificação profissional (trabalhador com contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador).
- Independentemente da percepção, pelo empregado, do benefício emergencial, o empregador poderá pagar àquele uma **ajuda compensatória mensal**, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho. Mencionada ajuda compensatória:
 - terá o valor definido em acordo individual ou em negociação coletiva;

- terá natureza indenizatória;
 - não integrará a base de cálculo do IRRF ou da declaração de ajuste anual do IRPF do trabalhador;
 - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
 - não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS;
 - poderá ser excluída do lucro para fins de determinação do IRPJ e da CSLL tributadas pelo lucro real;
 - na hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, a ajuda compensatória não integrará o salário devido pelo empregador.
- Empregado e empregador poderão, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso, hipótese em que as partes poderão adotar as medidas previstas pela MP 1.045/2021 (redução de jornada e salários ou suspensão temporária do contrato de trabalho).

Estes são os esclarecimentos que julgamos relevantes por ora, de maneira que havendo quaisquer dúvidas em relação à devida aplicação da Medida Provisória nº 1.045/2021, bem como de seus efeitos, colocamo-nos à disposição para saná-las.

Atenciosamente,

Ricardo M. Campanha

OAB/SP nº 208.157

Tatiana H. Rusu Campanha

OAB/SP nº 182.970