

COMUNICADO IMPORTANTE!

PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DE EMPREGO E RENDA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109/2022
Publicada no DOU em 28.03.2022

- **MP 1.109:** Institui **PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DE EMPREGO E RENDA** e **MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS** e para enfrentamento das consequências de estado de calamidade pública, em âmbito nacional, estadual ou municipal.
- Para facilitar o entendimento, neste comunicado trataremos do **PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DE EMPREGO E RENDA**
- Programa adotado **exclusivamente** para:
 - I. *trabalhadores em grupos de risco* e
 - II. *trabalhadores de áreas específicas dos entes federativos atingidos pelo estado de calamidade pública.*
- O Poder Executivo Federal *instituirá, através de regulamento, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda*, que estabelecerá forma e prazo de até 90 dias prorrogável enquanto durar a calamidade pública.
- São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, aplicadas às empresas privadas:
 - pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda;
 - redução proporcional da jornada de trabalho e do salário e
 - suspensão temporária do contrato de trabalho.

BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E RENDA (BEM)

- **BEM:** prestação mensal, devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho;
- Pago nas seguintes hipóteses:
 - *redução proporcional da jornada de trabalho e do salário*
 - *suspensão temporária do contrato de trabalho.*

PRAZOS e CONCESSÃO

- ***Empregador informará ao M.T.P.*** a redução da jornada de trabalho e salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho em ***10 dias da data da celebração do acordo***;
- Primeira parcela será paga em 30 dias da data da celebração do acordo, desde cumprido o prazo acima;
- Benefício ***pago exclusivamente enquanto durar a redução da jornada de trabalho e salário*** ou ***suspensão temporária do contrato de trabalho***;
- Se empregador não informar o M.T.P. em 10 dias da data da celebração do acordo, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada e salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, com encargos, até que a informação seja prestada;
- Recebimento do BEM não impedirá concessão de seguro-desemprego;
- BEM será pago independentemente do (i) cumprimento de qualquer período aquisitivo, (ii) tempo de vínculo empregatício e (iii) número de salários recebidos;

REGULAMENTAÇÃO DO BEM - ATO DO M.T.P.

- ***Ato do M.T.P. disciplinará a forma de transmissão das informações e das comunicações pelo empregador, concessão e pagamento do BEM e interposição de recurso contra as decisões a respeito.***

VALOR

- Correspondente a parcela do seguro-desemprego que empregado teria direito;
- Para redução da jornada de trabalho e do salário, será calculado com a aplicação do percentual da redução sobre a base de cálculo;
- Para suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal correspondente a 100% ou 70% do valor do seguro-desemprego que o empregado teria direito;
- Quando cálculo do BEM resultar em valores decimais, deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

NÃO RECEBE BEM EMPREGADO

- ocupante de cargo, emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, ou seja titular de mandato eletivo;
- em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, ressalvados os benefícios de pensão por morte e de auxílio-acidente;
- em gozo do seguro-desemprego;

- que recebe bolsa de qualificação profissional custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT (art. 2 A da Lei 7998/90);
- com contrato de trabalho intermitente.
 - *Empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um BEm para cada vínculo com redução proporcional da jornada de trabalho e do salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.*

REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO

- Empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho;
- Deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional no prazo de 10 dias corridos da data de sua celebração, se firmados via acordo individual;
- Deverá ser preservado valor do salário-hora de trabalho;
- Pode ser firmado por convenção coletiva, acordo coletivo de trabalho ou por acordo individual escrito entre empregador e empregado;
- Se firmado por acordo individual escrito, o empregador deverá enviar a proposta ao empregado com antecedência mínima de 2 dias corridos, nos percentuais de 25%, 50% ou 75%, e a jornada e salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 dias corridos da (i) cessação do estado de calamidade pública, (ii) da data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado ou (iii) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado;
- Se firmado por meio de negociação coletiva os percentuais podem ser diversos dos acima citados, observado que:
 - não há benefício para a redução inferior a 25% por cento;
 - benefício no valor de 25% sobre a parcela do seguro-desemprego que empregado teria direito, para a redução igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
 - benefício no valor de 50% sobre a parcela do seguro-desemprego que empregado teria direito, para a redução igual ou superior a 50% e inferior a 75%;
 - benefício no valor de 75% sobre a parcela do seguro-desemprego que empregado teria direito, para a redução igual ou superior a 75%.
- Os acordos poderão ser firmados por acordo individual escrito ou negociação coletiva para salários iguais ou inferiores a metade do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$7.087,22) ou para empregados com diploma de nível superior com salário mensal igual ou superior a 2 vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

- Para empregados cujos salários não se enquadrem nos limites acima, os acordos de redução poderão ser estabelecidos por CCT ou ACT, exceto nas seguintes hipóteses, por acordo individual escrito: (i) redução de 25% ou (ii) quando o acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos o valor do BEM, a ajuda compensatória mensal e salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado.
- Para os empregados em gozo de aposentadoria, a redução de jornada e salário por acordo individual somente será admitida mediante pagamento de ajuda compensatória mensal mínima equivalente ao valor do BEM que o empregado receberia se não estivesse aposentado.

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

- Empregador poderá acordar a suspensão temporária dos contratos de trabalhos de forma setorial, departamental, parcial ou totalidade dos postos de trabalho;
- O valor do BEM será equivalente a 100% do valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito, salvo para empregados de empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 no ano calendário anterior ao anterior do estado de calamidade pública, hipótese em que o BEM será equivalente a 70% do valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito, e a empresa deverá pagar ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado;
- Pode ser firmado por convenção coletiva, acordo coletivo de trabalho ou por acordo individual escrito entre empregador e empregado;
- Se firmada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, a proposta deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de 2 dias corridos;
- Deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional no prazo de 10 dias corridos da data de sua celebração, se firmados via acordo individual;
- Empregado terá direito a todos os benefícios concedidos pelo empregador e pode recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo;
- O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 dias corridos, contado da (i) cessação do estado de calamidade pública, (ii) da data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou (iii) data de comunicação do empregador que informe ao empregado a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado;
- Se durante o período de suspensão temporária o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente (teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância), ficará descaracterizada a suspensão e o empregador deverá pagar imediatamente a remuneração e encargos sociais referentes a todo o período, além das penalidades previstas na legislação e negociações coletivas.

- A empresa que tiver auferido, no ano-calendário anterior ao anterior ao estado de calamidade pública receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado, observadas as regras sobre ajuda compensatória mensal;
- Suspensão poderá ser firmada por acordo individual escrito ou negociação coletiva para salários iguais ou inferiores a metade do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$7.087,22) ou para empregados com diploma de nível superior com salário mensal igual ou superior a 2 vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.
- Para empregados cujos salários não se enquadrem nos limites acima, os acordos para suspensão temporária poderão ser estabelecidos por CCT ou ACT, exceto por acordo individual escrito quando não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos o valor do BEM, a ajuda compensatória mensal.
- Para os empregados em gozo de aposentadoria, a suspensão temporária somente será admitida mediante acordo individual se houver pagamento de ajuda compensatória mensal mínima equivalente ao valor do BEM que o empregado receberia se não estivesse aposentado e o valor total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser no mínimo igual à soma de 30% do valor do salário do empregado e o valor mínimo que o empregado receberia de BEM se não estivesse aposentado (se a empresa tiver auferido no ano calendário anterior ao anterior do estado de calamidade pública, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00).

AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL

- BEM poderá ser acumulado com o pagamento de ajuda compensatória mensal pelo empregador que deverá ter o valor definido em CCT, ACT ou no acordo individual escrito pactuado;
- Ajuda compensatória mensal não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no FGTS;
- Na hipótese de redução da jornada e do salário, não integrará o salário devido pelo empregador.

GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO

- Reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o BEM durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;
- Reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o BEM 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;

- Reconhecida a garantia provisória no emprego à empregada gestante que receber o BEM, por período equivalente ao acordado para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado depois de 5 meses após o parto (estabilidade no emprego da gestante – art. 10, II b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias).
- A dispensa sem justa causa durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento das parcelas rescisórias e indenização no valor de:
 - 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução da jornada e salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
 - 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução da jornada e salário igual ou superior a 50% e inferior a 75%;
 - 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução da jornada e salário em percentual igual ou superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.
- Os prazos da garantia provisória no emprego ficarão suspensos na hipótese de recebimento do benefício com fundamento em um regulamento posterior, durante o recebimento do BEM de que trata esse regulamento posterior, e somente retomarão a sua contagem após o encerramento do período da garantia de emprego de que trata o regulamento posterior.
- Não há garantia de emprego às hipóteses de pedido de demissão, de extinção do contrato de trabalho por acordo nos termos do art. 484 A da CLT ou de dispensa por justa causa do empregado.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA APÓS ACORDO INDIVIDUAL

- Se após formalização de acordo individual houver celebração de CCT ou ACT com cláusulas conflitantes, deverão ser aplicadas condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao período da norma coletiva; e a partir da data de entrada em vigor da CCT ou ACT, deverão ser aplicadas as condições estipuladas na negociação coletiva que conflitarem com as estabelecidas no acordo individual.
- Entretanto se as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador que as da negociação coletiva, aplicam-se as condições do acordo individual.

AUDITORIA FISCAL DO M.T.P.

- Irregularidades constatadas pela Auditoria-Fiscal sujeitam os infratores à multa de 400 a 40.000 BTN, segundo a natureza da infração, sua extensão e intenção, a serem aplicadas em dobro em caso de reincidência, oposição à fiscalização ou desacato à autoridade (art. 25 Lei 7998/90);
 - Não aplicável critério da dupla visita Processo de fiscalização, notificação, autuação e imposição de multas.
 - Trabalhador que receber indevidamente parcela do BEM estará sujeito à compensação automática com eventuais parcelas devidas relativas ao mesmo acordo ou a acordos diversos ou com futuras parcelas de abono salarial ou seguro-desemprego.
- ***A MP 1.109/22 deverá ser convertida em Lei pelo Congresso Nacional (Câmara dos Deputados e Senado) em até 120 dias da data de sua publicação, caso contrário perderá seus efeitos jurídicos.***

O Sindimetal Norte PR não poupa esforços para atender os interesses da categoria!

Nossa equipe segue à total disposição para o esclarecimento de dúvidas: (43) 3337-6565 e juridico@sindimetalnortepr.com.br.

Juntos somos mais fortes!

MARCUS VINICIUS GIMENES
Presidente do SINDIMETAL NORTE PR