



Informativo Extraordinário – Medida Provisória no 1.045/2021

Foi publicada a Medida Provisória nº 1.045/2021, que instituiu o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispôs sobre as medidas trabalhistas 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.

O referido Programa tem três objetivos: 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.

As medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda são: i) o pagamento de Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, ii) a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e iii) a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

Constitui prestação mensal, a ser paga com recursos da União ao empregado beneficiado, aplicável tanto na redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, quanto na suspensão temporária do contrato de trabalho, enquanto perdurar a condição ajustada, respeitado o limite de 120 dias.

A empresa deverá informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo.

A primeira parcela deste benefício será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo, desde que o empregador cumpra o prazo mencionado no parágrafo precedente.

Caso o empregador não preste a informação no prazo estabelecido na MP: i) ele ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos encargos incidentes, até que a informação seja prestada, ii) a data de início do benefício fluirá apenas a partir da inserção da informação e o pagamento devido somente pelo prazo remanescente; iii) a primeira parcela do benefício será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada.



Este benefício não se confunde com o seguro-desemprego, não impede a sua concessão e não altera o valor desta última parcela, na hipótese de desligamento sem justa causa do empregado, desde que ele, obviamente, preencha os requisitos legais para a sua percepção.

Este benefício terá como base de cálculo o valor mensal da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, se dispensado sem justa causa, respeitadas as seguintes condições:

I - Na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, o montante será calculado, aplicando-se o percentual correspondente à diminuição sobre a base de cálculo definida; e

II - Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, o montante será equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, quando a empresa tiver receita bruta inferior a R\$ 4.800.000,00 no ano de 2019; ou a 70%, quando o empregador tiver receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 no ano de 2019, devendo, nesta hipótese, pagar ajuda compensatória mensal, no importe de 30% do valor do salário do empregado

Estão excluídos do direito à percepção deste benefício, o empregado que esteja i) ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou ii) usufruindo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, salvo a pensão por morte ou auxílio-acidente, do seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades ou da bolsa de qualificação profissional prevista na Lei 7998.

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente benefícios para cada um deles, desde que sujeitos à redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou à suspensão temporária. Tal regra não se aplicará ao empregado com vínculo na modalidade de contrato intermitente.

Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e Salários

Poderá o empregador acordar com seu empregado, de forma individual ou coletiva, a redução proporcional da jornada de trabalho e salário, por até cento e vinte dias.



Na hipótese de acordo individual, a proposta deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos. A redução da jornada de trabalho e do salário, nesta hipótese, somente contempla os percentuais de 25%, 50% e 70%.

Os critérios para negociação deverão seguir os percentuais constantes da tabela abaixo e respeitar a forma de pactuação estabelecida (acordo individual ou coletivo), por faixa salarial:

% redução	% seguro desemprego	salário base até R\$ 3.300,00	salário base de R\$ 3.300,00 e R\$ 12.867,14	salário base superior a R\$ 12.867,14 sem diploma de ensino superior	salário base superior a R\$ 12.867,14 + diploma de ensino superior
25%	25%	acordo individual	acordo individual	acordo individual	acordo individual
50%	50%	acordo individual	acordo coletivo	acordo coletivo	acordo individual
70%	70%	acordo individual	acordo coletivo	acordo coletivo	acordo individual

A pactuação individual é, ainda, admitida quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste montante o BEM, a ajuda compensatória mensal e, neste caso, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado.

O reestabelecimento das condições de trabalho, após a redução, deverá ser comunicado em prazo idêntico, contado do fim da data estabelecida no acordo entre as partes ou da comunicação do empregador antecipando o fim da redução.

Suspensão temporária do contrato de trabalho

O empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de cento e vinte dias.

A suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ser pactuada por instrumentos coletivos ou acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado a este último com antecedência mínima de dois dias corridos.



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

No mesmo prazo destacado acima, o contrato de trabalho poderá ser restabelecido, contando-se da data prevista no acordo individual como termo de encerramento do período de suspensão pactuado ou da comunicação do empregador sobre a sua decisão de antecipar o fim deste prazo.

Caso o empregado venha a trabalhar durante o período de suspensão do contrato, esta condição excepcional estará descaracterizada e o empregador sujeito i) ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período, ii) às penalidades previstas na legislação em vigor e na convenção ou em acordo coletivo, se houver disposição neste sentido.

Empresas com receita bruta inferior a R\$ 4.800.000,00, no ano de 2019, poderão suspender os contratos de trabalho de seus empregados sem pagar qualquer ajuda compensatória; aquelas que possuírem renda superior a este montante estão obrigadas a pagar ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuada.

Disposições comuns às medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

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 de que trata esta Medida Provisória.

A ajuda compensatória deverá ser pactuada em acordo individual ou coletivo, terá natureza indenizatória e não integrará as bases de cálculo do Imposto de Renda retido na fonte e Previdência Social. Também não será computada para reflexos de outras verbas salariais e FGTS e, ainda, poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.



Será garantida ao empregado garantia provisória no emprego, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, durante o período da situação excepcional ajustada e por igual período que durar a condição pactuada, a partir de seu termo final, exceto nas hipóteses de pedido de demissão, extinção do contrato de trabalho por acordo na forma do artigo 484-A, da CLT, ou dispensa por justa causa do empregado.

No caso da empregada gestante, a garantia provisória se dará por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contada da data do término do período da garantia estabelecida na legislação.

Os prazos da garantia provisória no emprego decorrentes dos acordos de redução proporcional de jornada e de salário ou de suspensão de contrato de trabalho, instituídos no ano passado, ficarão suspensos durante o recebimento deste novo Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e a sua contagem somente será recontada após o encerramento do período da garantia de emprego de que trata esta MP.

Na hipótese de dispensa imotivada, durante a vigência da garantia provisória, o empregador estará sujeito ao pagamento das seguintes indenizações, além das verbas rescisórias:

Redução de salário e jornada	Indenização - Rescisão
Igual ou superior a 25% e inferior a 50%	50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego
Igual ou superior a 50% e inferior a 70%	75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego
Superior a 70%	100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego

Suspensão do contrato de trabalho	Indenização – 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego
-----------------------------------	--

Estão excluídas das regras acima, os pedidos de demissão e as dispensas por justa causa.



Está assegurada a possibilidade de negociação, por meio de acordo coletivo, de percentuais diversos daqueles previstos na MP em análise, mas, nessa hipótese, o Benefício Emergencial poderá ou não ser quitado, como descrito a seguir:

Percentual Ajustado Pelas Partes	Valor Do Benefício
Menor que 25%	Não haverá pagamento de benefício
Igual ou superior a 25% e inferior a 50%	25% sobre a base de cálculo do valor do seguro desemprego
Igual ou superior a 50% e inferior a 70%	50% sobre a base de cálculo do valor do seguro desemprego
Superior a 70%	70% sobre a base de cálculo do valor do seguro desemprego

Acordos coletivos firmados anteriormente à edição desta MP poderão ser renegociados para contemplar as condições nela estabelecidas no prazo de 10 dias corridos contados da data da publicação da MP.

Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, a implementação das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho, por acordo individual escrito, somente será admitida quando o valor da ajuda compensatória mensal for, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia, se não houvesse a vedação prevista na referida Medida Provisória.

O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente desta Medida Provisória observarão os critérios da CLT.

A equipe trabalhista de Stüssi Neves Advogados está à disposição para os esclarecimentos que se fizerem necessários,

Maria Lúcia Menezes Gadotti

marialucia.gadotti@stussinevessp.com.br

Fernando Seiji Mihara

fernando.mihara@stussinevessp.com.br

Carolina Costa Zanella

carolina.costa@stussinevessp.com.br