

## Programa Emergencial de Manutenção do Emprego (MP 1045/2021) e outras Medidas de Enfrentamento à Covid19 (MP 1046/2021)

Publicadas, hoje (28/4), as MEDIDAS PROVISÓRIAS:

- Nº 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021 – Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe 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.
- Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021 – Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

## Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (MP 1045/2021)

Publicada hoje Medida Provisória (MP 1045/2021) que **institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares** para o enfrentamento das consequências decorrentes da covid-19 no âmbito das relações de trabalho.

As medidas do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, autorizadas por **até 120 dias**, são:

- redução proporcional de jornada de trabalho e de salários
- suspensão temporária do contrato de trabalho
- pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (Bem)

**Abrangência** – trabalhadores formais da iniciativa privada contratados até a data de publicação da MP 1045 (28/04/2021), incluindo os de jornada parcial e os aprendizes.

As medidas não se aplicam no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, órgãos da administração pública direta e indireta, empresas públicas, sociedades de economia mista e órgãos internacionais.

## Redução da Jornada e do Salário (MP 1045/2021)

Poderá ser pactuada por **prazo máximo de 120 dias (dentro do período de 120 dias a partir de 28/04** - o Poder Executivo, observadas as disponibilidades orçamentárias, poderá prorrogar esse prazo).

A pactuação poderá ser por **convenção coletiva, acordo coletivo ou acordo individual escrito** entre empregador e empregado.

Poderá ser de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, devendo ser preservado o valor do salário-hora.

**Garantia provisória no emprego** durante o período de redução e por período equivalente após o restabelecimento da jornada (ex: redução por 2 meses, terá estabilidade total de 4 meses). A estabilidade não se aplica nas hipóteses de pedido de demissão, extinção do contrato de trabalho por acordo (art. 484-A, CLT) ou dispensa por justa causa do empregado.

Se for pactuada por **acordo individual escrito**, o encaminhamento da proposta de acordo ao empregado deverá ser feito com antecedência de, no mínimo, 02 dias corridos, a redução somente poderá ser feita nos percentuais de **25%, 50% e 70%**.

## Redução da Jornada e do Salário (MP 1045/2021)

Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá também estabelecer redução de jornada/salário com percentuais diversos dos previstos (25%, 50% e 70%).

Nessas hipóteses, o BEm:

- **não será devido** se a redução de jornada/salário for **inferior a 25%**;
- **será de 25%** do valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito se a **redução de jornada/salário for entre 25% e inferior a 50%**;
- **será de 50%** do valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito se a redução de jornada/salário for **entre 50% e inferior 70%**;
- **será de 70%** do valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito se a redução de jornada/salário for **igual ou superior a 70%**.

As convenções ou os acordos coletivos celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos no prazo de 10 dias corridos, contado da data de publicação da MP 1045/2021.

## Suspensão do Contrato de Trabalho (MP 1045/2021)

Poderá ser pactuada por **prazo máximo de 120 dias (dentro do período de 120 dias a partir de 28/04** - o Poder Executivo, observadas as disponibilidades orçamentárias, poderá prorrogar esse prazo).

A pactuação poderá ser por **convenção coletiva, acordo coletivo ou acordo individual escrito** entre empregador e empregado, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho (conforme critérios resumidos na tabela adiante).

Se for pactuada por **acordo individual escrito**, o encaminhamento da proposta de acordo ao empregado deverá ser feito com antecedência de, no mínimo, 02 dias corridos.

Durante a suspensão ficam **mantidos todos os benefícios pagos aos empregados**, e estes ficam autorizados a recolher **contribuição previdenciária na qualidade de segurado facultativo**, o que permitirá contar o tempo suspenso para fins trabalhistas e previdenciários.

A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, **receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00** somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de **ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado**, durante o período de suspensão.

**Garantia provisória no emprego** durante o período de suspensão e por período equivalente após término da suspensão. A estabilidade não se aplica nas hipóteses de pedido de demissão, extinção do contrato de trabalho por acordo (art. 484-A, CLT) ou dispensa por justa causa do empregado.

## Garantia no Emprego da Gestante (MP 1045/2021)

No caso da empregada gestante, o período de estabilidade provisória constitucional garantido (desde a confirmação da gravidez até 05 meses após o parto) ficará suspenso durante o recebimento do BEm, e somente retomará a sua contagem após o encerramento do período da garantia de emprego decorrente da redução da jornada e do salário.

A estabilidade provisória do período equivalente (após o término de redução da jornada/salário ou da suspensão do contrato) conta da data do término da garantia no emprego estabelecida pela Constituição Federal - 05 meses após o parto.

Ocorrido o evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade, nos termos do disposto no art. 71 da Lei nº 8.213/1991:

- o empregador deverá efetuar a comunicação imediata ao Ministério da Economia
- a aplicação das medidas do Programa serão interrompidas
- o salário-maternidade será pago à empregada nos termos do disposto no art. 72 da Lei nº 8.213/1991, de forma a considerá-lo como remuneração integral ou como último salário de contribuição os valores a que teriam direito sem a aplicação das medidas de redução ou suspensão

Essas regras aplicam-se no caso de adoção ou de obtenção de guarda judicial, hipótese em que o salário-maternidade será pago diretamente pela Previdência Social.

## Penalidades por Dispensa no Período de Estabilidade (MP 1045/2021)

A **dispensa sem justa causa** que ocorrer durante o **período de garantia provisória** no emprego previsto sujeitará o empregador ao pagamento:

- das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, e
- de **indenização** no valor de:
  - ✓ **50%** do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória, na hipótese de redução de jornada/salário **entre 25% e inferior a 50%**;
  - ✓ **75%** do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória, na hipótese de redução de jornada/salário **entre 50% e inferior a 70%**;
  - ✓ **100%** do salário a que o empregado teria direito no período de estabilidade, na hipótese de redução de jornada/salário **superior a 70% ou de suspensão do contrato**.

## Acordo Individual Escrito (MP 1045/2021)

O **acordo individual escrito** poderá ser firmado para redução da jornada e do salário e para suspensão do contrato de trabalho nos seguintes hipóteses:

- para empregados com **salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00**
- empregados **“hipersuficientes”** – com diploma de nível superior que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios previdenciários
- para **todos os empregados** quando a **redução** da jornada de trabalho e de salário for de **até 25%**
- quando do **acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado**, incluídos neste valor o BEm, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas.

O sindicato profissional deverá ser comunicado em até 10 dias corridos, contado da data da celebração.

Para os empregados aposentados, a implementação das medidas somente será admitida quando, além do enquadramento acima, houver pagamento de ajuda compensatória mensal pelo empregador.

Nos demais casos, a pactuação deverá ser feita por convenção ou acordo coletivo.

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



## Acordo Individual x Negociação Coletiva (MP 1045/2021)

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:

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

## Benefício Emergencial – Bem (MP 1045/2021)

O BEm será pago mensalmente enquanto durar a redução da jornada e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O **empregador tem o prazo de 10 dias para informar o Ministério da Economia** sobre a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão do contrato, contado da data da celebração do acordo. Ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de transmissão das informações e das comunicações pelo empregador.

Poderá ser acumulado com a ajuda compensatória mensal quando esta for paga pelo empregador.

O BEm terá como base de cálculo o valor da parcela do seguro desemprego a que o empregado teria direito. Não impede a concessão nem altera o valor de seguro desemprego futuro.

**Não tem direito ao BEm:** o empregado intermitente e quem estiver em gozo do seguro-desemprego ou de bolsa de qualificação profissional, quem receber qualquer benefício de prestação continuada do RGPS ou dos RPPS (podem receber pensionistas e titulares de auxílio-acidente).

O empregado com mais de um vínculo de emprego poderá receber cumulativamente o BEm para cada vínculo com redução de jornada/salário ou suspensão do contrato.

## Ajuda Compensatória (MP 1045/2021)

A Ajuda Compensatória mensal pode ser paga pelo empregador, a seu critério, nos casos de redução da jornada e do salário e nos casos de suspensão do contrato de trabalho.

Nas hipóteses de suspensão do contrato de trabalho em que a empresa tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, a Ajuda Compensatória mensal é **obrigatória** no valor de 30% do valor do salário do empregado.

Em ambas as hipóteses (quando facultativa ou obrigatória), a Ajuda Compensatória:

- deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito
- poderá ser acumulada com o BEm
- não terá natureza salarial
- não integrará a base de cálculo do IR na fonte ou na declaração de ajuste da pessoa física do empregado
- 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 considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da CSLL das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real

Na hipótese de redução de jornada e de salário, a ajuda compensatória não integrará o salário devido pelo empregador.

## Outras Disposições (MP 1045/2021)

**Fiscalização** - as irregularidades constatadas quanto aos acordos de redução de jornada/salário ou de suspensão do contrato previstos ficam sujeitas às **multas** previstas na legislação, **não se aplicando o critério da dupla visita**.

**Aviso Prévio em curso** – empregador e empregado poderão, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso, podendo adotar as medidas estabelecidas na MP 1045/2021.

**Fato do Príncipe** – expressa que, na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, distrital, estadual ou federal para o enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus, não se aplica o art. 486 da CLT (pagamento da indenização a cargo do governo responsável).

**Suspensão dos prazos em processos administrativos trabalhistas** - durante o período de 180 dias, contado da data de hoje (28/4), os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS, e os respectivos prazos prescricionais, ficam suspensos. **A suspensão não se aplica aos processos administrativos que tramitam em meio eletrônico.**

**Atividades essenciais** - a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão do contrato de trabalho, quando adotada, deverá resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais de que tratam a Lei nº 7.783/1989.