

INFORMATIVO 22/2021
MEDIDA PROVISÓRIA 1.045/2021
INSTITUI O NOVO PROGRAMA EMERGENCIAL DE
MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA E DISPÕE SOBRE
MEDIDAS COMPLEMENTARES PARA O ENFRENTAMENTO DAS
CONSEQUÊNCIAS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Foi publicada, nesta quarta-feira, 28 de abril de 2021, a Medida Provisória nº 1.045/2021¹, que trata das medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento das consequências da pandemia da Covid-19 nas relações de trabalho, instituindo o novo programa emergencial de manutenção do emprego e da renda.

Inicialmente, é importante ressaltar que as medidas previstas na presente Medida Provisória — MP têm aplicação restrita ao período de 120 dias (art. 2º).

As medidas do programa emergencial de preservação do emprego são as seguintes.

- I - O pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda
- II - A redução proporcional de jornada de trabalho e de salários
- III - A suspensão temporária do contrato de trabalho.

a) Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: será custeado com recursos da União. Com pagamento mensal a partir do início da redução da jornada e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho até seu término.

A empresa deverá informar ao Ministério da Economia a medida adotada (redução da jornada ou suspensão do contrato de trabalho), no prazo de 10 dias, contados da data da celebração do acordo. O pagamento da primeira parcela ocorrerá 30 dias após a assinatura do acordo, desde que a empresa cumpra o prazo de 10 dias de comunicação.

¹ A íntegra da MP pode ser consultada em:
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>

A inobservância do prazo de 10 dias implicará o pagamento da remuneração integral do empregado, inclusive os encargos sociais e trabalhistas, até que as informações sejam fornecidas ao Ministério da Economia. Além disso, a data de início do benefício será estabelecida na data em que as informações forem efetivamente prestadas, sendo devido o benefício somente no período restante pactuado. A primeira parcela será paga no prazo de 30 dias após as informações serem prestadas.

O Ministério da Economia estabelecerá a forma de transmissão das informações e das comunicações pela empresa; concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e a interposição de recurso contra as decisões proferidas sobre o Benefício; as notificações e comunicações poderão ocorrer por meio eletrônico, por cadastro em sistema próprio ou uso de login e senha, conforme definição do Ministério da Economia.

O valor do BEm terá como base de cálculo o valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito e não impedirá a concessão ou o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, observadas as regras da Lei nº 7.998/1990. Será pago independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de contrato de trabalho e número de salário recebido. **O empregado com mais de um vínculo poderá receber cumulativamente um benefício para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.**

O benefício não será pago ao empregado que: a) esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; b) afastado por auxílio previdenciário, ressalvado o disposto no parágrafo único, art. 124 da Lei nº 8.213/91; c) recebendo seguro-desemprego; d) recebendo bolsa de qualificação profissional.

Na redução da jornada e do salário, o valor do BEm será correspondente proporcional à redução. Na suspensão temporária do contrato de trabalho, corresponderá a 100% do valor do seguro-desemprego ou equivalente a 80% do valor do seguro-desemprego, quando o faturamento da empresa for superior a R\$ 4.800.000,00.

b) Da Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário: poderá ser acordada por até 120 dias, pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de 2 dias (corridos).

As jornadas poderão ser reduzidas em 25%, 50% ou 70% com pagamento proporcional de salário pela empresa, sem redução do valor do salário-hora.

O empregado terá garantia de emprego (estabilidade) durante o período de redução e após o restabelecimento da jornada pelo período equivalente ao da redução.

A jornada de trabalho e o salário serão restabelecidos no prazo de 2 dias corridos, contados da: 1) da data estabelecida no acordo individual ou coletivo para encerramento do período de redução pactuado; 2) da data da comunicação da empresa informando ao empregado sobre sua decisão de antecipar o fim do período de redução.

A redução da jornada de trabalho e de salário se dará nos moldes abaixo.

Redução	Valor do Benefício	Acordo Individual	Acordo Coletivo
25%	25% do Seguro-desemprego.	Todos os empregados.	Todos os empregados.
50%	50% do Seguro-desemprego.	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.300,00) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$ 12.867,14) com diploma e nível superior.	Todos os empregados.
70%	70% do Seguro-desemprego.	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.300,00) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$ 12.867,14) com diploma e nível superior.	Todos os empregados.
25%, 70% ou 70%	De acordo com o percentual de redução, observadas as regras acima.	Empregados cujo valor final da renda, com a redução, somado o salário e o BEm, não resultar na diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado.	Todos os empregados.

c) Da Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho: Poderá ser acordada por até 120 dias, corridos ou não. Pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de 2 dias corridos.

O empregado terá garantia de emprego (estabilidade) durante o período de suspensão do contrato de trabalho e após o restabelecimento do contrato de trabalho pelo período equivalente ao da suspensão.

O empregado terá direito à manutenção dos benefícios concedidos pelo empregador aos demais empregados. Não poderá permanecer prestando nenhum tipo de serviços à empresa e em nenhuma modalidade. Terá garantia de emprego (estabilidade) durante o período de suspensão e após o restabelecimento do contrato de trabalho por período equivalente ao da suspensão.

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 dias corridos, contados da: 1) da data estabelecida no acordo individual ou coletivo para encerramento do período de suspensão pactuado; 2) da data da comunicação da empresa informando ao empregado sobre sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão.

A suspensão temporária do contrato de trabalho se dará nos moldes abaixo.

Receita bruta da Empresa	Ajuda Compensatória Mensal Paga pela Empresa	Valor do Benefício	Acordo Individual	Acordo Coletivo
Até R\$ 4,8 milhões.	Não obrigatório.	100% do Seguro-desemprego.	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.300,00) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$ 12.867,14) com diploma e nível superior.	Todos os empregados
Mais de R\$ 4,8 milhões.	30% do salário do empregado.	80% do Seguro-desemprego.	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.300,00) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$ 12.867,14) com diploma e nível superior.	Todos os empregados
Acima de R\$ 4,8 milhões e abaixo de R\$ 4,8 milhões.	Com e sem ajuda de custo, de acordo com as regras acima.	De acordo com as regras acima sobre o faturamento.	Empregados cujo valor final da renda, com a redução, somado o salário e o BEm, não resultar na diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado.	Todos os empregados

d) Comunicação ao Sindicato Laboral: A empresa deverá, ainda, no prazo de 10 dias corridos, comunicar ao sindicato laboral a celebração do acordo individual de suspensão do contrato de trabalho ou de redução da jornada de trabalho e de salário.

e) Ajuda Compensatória Mensal: as empresas que desejarem, podem, por liberalidade, oferecer ajuda compensatória a seus empregados, que não integrará o salário (art. 9º, § 2º). O valor será definido no acordo, e: a) terá

natureza indenizatória; b) não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado; c) não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária nem dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; d) não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS; e) poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real. (art. 9º, § 1º).

f) Empregados Aposentados: Para celebrar o acordo, a empresa assumirá o custo do BEm, como ajuda compensatória.

g) Empregadas Gestantes: Podem celebrar acordos de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho. Para isso, devem ficar atentas, pois ocorrido o evento caracterizador do início da licença-maternidade, estão obrigadas a proceder com a imediata comunicação ao Ministério da Economia. Neste caso, haverá a interrupção da medida adotada e do pagamento do BEm. O salário-maternidade será pago pela empresa no valor integral da remuneração da empregada (sem a redução ou suspensão), com a devida compensação na guia GPS.

As mesmas regras se aplicam aos empregados que adotarem ou obtiverem a guarda judicial para fins de adoção, observando-se as regras do art. 71-A da Lei 8.213/91 (120 dias + pagamento a somente 1 dos adotantes) garante o pagamento do salário-maternidade diretamente pela Previdência Social.

Outro ponto de atenção diz respeito à garantia provisória de emprego. Isso porque a MP 1.045/2021 estabelece regras específicas às empregadas gestantes, ao prever que o período de estabilidade decorrente do acordo terá início após o término da estabilidade prevista em lei, ou seja, após o 5º mês subsequente ao parto (180 dias ou 120 dias).

h) Aviso Prévio: Caso a empresa tenha demitido o empregado, poderá, em comum acordo, optar pelo cancelamento do aviso prévio em curso. Nesta hipótese, poderá, ainda, adotar as medidas previstas na MP — redução da jornada e do salário, ou suspensão do contrato.

i) Força Maior: A MP 14045/2021, assim como a anterior, afasta a aplicação da previsão do art. 486 da CLT, nos casos de paralisação ou suspensão das atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o enfrentamento do estado de calamidade pública. Tratou a lei de afastar a aplicação da responsabilidade do Poder Público nos casos de ordens de suspensão de atividades empresariais.

j) Processos Administrativos: Os processos com origem em auto de infração trabalhista e de notificação de débito de FGTS ficam com prazo de

defesa e de recurso suspensos por 180 dias, contados da entrada em vigor da MP. Exceto os que tramitam por meio eletrônico.

k) Estabilidade e Demissão: Como já pontuado, no curso das medidas propostas pela Medida Provisória — MP - o empregado tem estabilidade provisória. Porém, na hipótese de demissão sem justa causa, o empregador ficará sujeito ao pagamento das seguintes parcelas.

- Todas as verbas rescisórias previstas em lei.
- Indenização de 50% do salário a que o empregado teria direito no curso da estabilidade provisória, na hipótese da redução da jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%.
- Indenização de 75% do salário a que o empregado teria direito no curso da estabilidade provisória, na hipótese da redução da jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%.
- Indenização de 100% do salário a que o empregado teria direito no curso da estabilidade provisória, na hipótese da redução da jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 70% ou suspensão temporária do contrato de trabalho.

Caso a ruptura contratual ocorra por iniciativa do empregado ou por justa causa, não serão aplicadas as penalidades acima.

l) Aspectos Gerais: As empresas podem utilizar meios físicos ou eletrônicos para os atos necessários à celebração dos acordos. As disposições da MP 1.045/2021 se aplicam aos contratos de aprendizagem e de jornada parcial. Somente poderá ser celebrado acordo nos contratos de trabalho vigentes na data da publicação da MP.

O empregado com contrato de trabalho intermitente não pode receber o BEm e, por consequência, não poderá celebrar o acordo.

O empregado que receber indevidamente o BEm terá descontado o valor correspondente nas parcelas eventualmente devidas do seguro-desemprego, abono salarial anual (PIS).

As empresas que descumprirem as determinações e regras previstas na MP 1.045/2021 estarão sujeitas a multa, e o processo de fiscalização não está sujeito ao critério da dupla visita.

Essas são as regras estabelecidas na MP 1.045/2021.

Para o que preciso for, estamos à disposição.

