



MEDIDA PROVISÓRIA 1.045 – DO NOVO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA – MEDIDAS TRABALHISTAS COMPLEMENTARES – CORONAVÍRUS – 2021

Foi publicada no *Diário Oficial da União*, de 28 de abril de 2021, a Medida Provisória nº 1.045, que 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.

Seguem as principais informações:

DO NOVO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

A medida cria o novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda pelo prazo de 120 dias, contado da data de publicação da Medida Provisória 1.045.

O programa tem o objetivo de preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir o impacto social decorrente das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

A MP possibilita que os empregadores adotem as seguintes medidas:

- I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação 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.

Compete ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e editar normas complementares necessárias à sua execução.

I - DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

O chamado Benefício Emergencial consiste em verba a ser paga pela União (governo) nas hipóteses de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho. Ele será pago ao empregado, independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos.

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.

NÃO TEM DIREITO AO BENEFÍCIO EMERGENCIAL

O benefício não é devido ao empregado que esteja:

- I - ocupando cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo;

- II - em gozo de benefício previdenciário, com exceção da pensão por morte e do auxílio acidente (ver sobre empregado aposentado abaixo);
- III – recebendo seguro-desemprego, em quaisquer de suas modalidades;
- IV – utilizando o benefício de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998/1990.

EMPREGADO APOSENTADO

Em regra, os empregados aposentados não farão jus ao Benefício Emergencial. No entanto, é possível estender a implementação das medidas emergenciais aos empregados que estejam em gozo do benefício de aposentadoria.

A implementação destas medidas por acordo individual escrito somente será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal.

A empresa com receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) em 2019, deverá pagar ajuda compensatória mensal no valor equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não fosse aposentado. Para as empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, em 2019, o valor da ajuda compensatória mensal deverá ser a soma do benefício que receberia se não fosse aposentado, mais 30% do salário do empregado.

ACESSO AO BENEFÍCIO

Para ter acesso ao benefício, o empregador deve informar ao Ministério da Economia sobre o acordo de redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 dias, contados a partir da data da sua celebração.

Se a informação não for feita dentro do prazo previsto, o empregador ficará responsável pelo pagamento do salário integral ao empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

COMUNICAÇÃO DO ACORDO AO SINDICATO

Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.

CONFLITO ENTRE ACORDO INDIVIDUAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Se, após a pactuação de acordo individual, houver a celebração de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverá prevalecer 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, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estabelecidas no acordo individual.

No entanto, quando as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, estas prevalecerão sobre o instrumento coletivo.

PAGAMENTO

A primeira parcela será paga no prazo de 30 dias, contados da data da celebração do acordo, se a comunicação deste for feita dentro do período estabelecido (10 dias, contados da sua formalização). Caso contrário, será feita no prazo de 30 dias, contados da data em que a informação foi prestada, e o benefício será pago pelo restante do período pactuado.

EMPREGADAS GESTANTES E ADOTANTES

A empregada gestante, inclusive a doméstica, poderá participar do Programa Emergencial. Na ocorrência do evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade:

I - o empregador deverá efetuar a imediata comunicação ao Ministério da Economia;

II - a aplicação das medidas do novo programa emergencial será interrompida; e

III - o salário-maternidade será pago à empregada e à empregada doméstica, considerando-se como remuneração integral ou último salário de contribuição os valores a que teriam direito sem a aplicação das medidas de redução de jornada e salário ou suspensão contratual.

As disposições acima se aplicam ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, devendo o salário-maternidade ser pago diretamente pela Previdência Social.

EMPREGADO COM MAIS DE UM VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial para cada vínculo.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O empregado com contrato de trabalho intermitente (§ 3º do art. 443 da CLT) não faz jus ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

GARANTIA PROVISÓRIA

O empregado que receber esse benefício não poderá ser dispensado durante o período acordado de redução de jornada e de salário ou suspensão do contrato. Após o restabelecimento das atividades na empresa, ele terá a garantia de emprego por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

Caso ocorra a dispensa sem justa causa nesse período, o empregador estará sujeito, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I – 50% do salário a que o empregado teria direito, na hipótese de redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;

II – 75% do salário a que o empregado teria direito, na hipótese de redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; ou

III – 100% do salário a que o empregado teria direito, nas hipóteses de redução de jornada e de salário em percentual superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

A estabilidade não se aplica nas hipóteses de pedido de demissão (ou seja, rescisão por iniciativa do empregado), extinção do contrato de trabalho por acordo e dispensa por justa causa.

A empregada gestante tem direito à estabilidade, por período equivalente ao acordado na redução ou na suspensão, contado a partir do término da estabilidade provisória pela gravidez, conforme estabelecido no artigo 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal (5 meses após o parto).

FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO – DUPLA VISITA

As irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho, quanto aos acordos de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, sujeitam os infratores à multa. Ao processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente desta medida NÃO se aplica o critério da dupla visita.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA – RENEGOCIAÇÃO

As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 dias corridos, contados da data de publicação desta Medida Provisória.

AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL FEITA PELO EMPREGADOR

Além do recebimento do Benefício Emergencial, que será pago pelo governo, tanto para a hipótese de redução da jornada e do salário quanto para a hipótese de suspensão* do contrato de trabalho, o empregador poderá optar por pagar ao empregado um valor a título de “ajuda compensatória mensal”. Essa ajuda deverá ter o valor definido no acordo individual escrito pactuado ou em negociação coletiva e terá natureza indenizatória e não salarial (não há incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, não integrará a base de cálculo do imposto de renda, nem dos depósitos de FGTS). Além disso, poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido – CLSS das pessoas jurídicas 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.

**No caso de suspensão do contrato de trabalho é obrigatório o pagamento ao empregado de ajuda compensatória mensal equivalente a 30% do seu salário, se a empresa tiver auferido, em 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).*

II - DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

O empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 120 dias.

REQUISITOS:

I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;

II - redução da jornada de trabalho e de salário por acordo individual escrito será feito somente nos seguintes percentuais: 25%, 50% ou 70%;

III - formalização por escrito de acordo individual entre empregador e empregado para:

- redução de 25%: todos os empregados;
- redução de 50% ou 70%: empregados que recebam até R\$ 3.300,00 ou empregado que possuir diploma superior e receba salário igual ou maior que 2 vezes o teto previdenciário – R\$12.867,14;
- outras hipóteses de redução: somente se não resultar em redução do valor mensal recebido pelo empregado. Neste cálculo, entram: o valor do salário reduzido, o Benefício Emergencial e a ajuda mensal compensatória da empresa.

IV - formalização por negociação coletiva: pode ocorrer com qualquer percentual. Mas, se forem pactuados percentuais diferentes dos citados acima, devem ser observados os seguintes termos:

- redução inferior a 25%, o empregado não terá direito ao Benefício Emergencial;
- redução entre 25% a 50%, o empregado receberá o Benefício equivalente a 25% do valor do seguro-desemprego a que teria direito;
- redução entre 50% a 70%, o empregado receberá o Benefício equivalente a 50% do valor do seguro-desemprego a que teria direito; e
- redução igual ou superior a 70%, o empregado receberá o Benefício equivalente a 70% do valor do seguro-desemprego a que teria direito.

Em qualquer caso, a comunicação ao empregado deve ser feita com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos.

VALOR

O valor do Benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego ao qual o empregado teria direito. Será calculado sobre a base de cálculo o percentual da redução.

Assim, toma-se o percentual da redução e o aplica sobre o valor que o empregado teria direito em caso de seguro-desemprego.

III - DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

A suspensão temporária do contrato de trabalho consiste na completa paralisação das atividades pelo empregado, que, por sua vez, não prestará qualquer tipo de serviço ao empregador no período, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância. Caso contrário, ficará descaracterizada a suspensão. O empregador estará sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período, além das penalidades previstas na legislação e das sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

O empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 120 dias.

Durante este período, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador e ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

FORMALIDADE

Podem ser pactuadas, por acordo individual escrito, com os empregados que recebam até R\$ 3.300,00 ou empregado que possuir diploma superior e receba salário igual ou maior que 2 vezes o teto previdenciário (R\$12.867,14). Podem também ser pactuadas, por acordo individual, as suspensões do

contrato de todos os empregados, independentemente do valor do salário ou da receita bruta da empresa, desde que a remuneração mensal do empregado seja preservada, somados os valores do Benefício Emergencial e a ajuda compensatória mensal.

A formalização por negociação coletiva pode ocorrer com todos os empregados. Em qualquer caso, a comunicação ao empregado deve ser feita com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos.

VALOR

O valor do benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego ao qual o empregado teria direito. Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, o valor mensal será:

- a) equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego ao qual o empregado teria direito; ou
- b) equivalente a 70% do seguro-desemprego ao qual o empregado teria direito, para empresa que tenha auferido, no ano de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 e desde que ela seja responsável pelo pagamento de ajuda compensatória no valor de 30% do salário do empregado.

OUTRAS DISPOSIÇÕES:

Durante o período de 180 dias, contados a partir da vigência desta MP, os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infrações trabalhistas e notificações de débito de FGTS, e os respectivos prazos prescricionais, ficam suspensos.

O disposto acima não se aplica aos processos administrativos que tramitam em meio eletrônico.

Ato do Ministério da Economia disciplinará a forma de:

- I - transmissão das informações e das comunicações pelo empregador;
- II - concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; e
- III - interposição de recurso contra as decisões proferidas em relação ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Veja também:

- Medida Provisória 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).

Em caso de dúvida, faça contato com a Assessoria Jurídica pelo e-mail juridico@faemg.org.br, com Mariana Maia.

