

MEDIDA PROVISÓRIA N. 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 – Principais pontos da MP



MARIANA LAROCCA

Advogada MMC&Zarif Advogados

- A MP 1.045/2021 institui o Novo Programa Emergencial do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento da pandemia do coronavírus, assim como fez a Medida Provisória 936/2020, mantendo inalterada a maior parte, mas não a totalidade, das regras ali estabelecidas.
- A MP substitui a Lei 14.020/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020 somente até 31/12/2020.
- O Novo Programa Emergencial do Emprego e da Renda fica instituído pelo prazo de 120 dias a contar da publicação da MP.
- Medidas adotadas pelo Novo Programa Emergencial do Emprego e da Renda: pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e suspensão temporária do contrato de trabalho.
- A MP não se aplica a: órgãos da administração pública direta e indireta; empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias; e organismos internacionais.
- O trabalhador que receber indevidamente parcela do Benefício estará sujeito à compensação automática com eventuais parcelas devidas de Benefício Emergencial referentes ao mesmo acordo ou a acordos diversos ou com futuras parcelas de abono salarial, ou de seguro-desemprego a que tiver direito.

- Será pago nas seguintes hipóteses: redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e suspensão temporária do contrato de trabalho.
- O empregador fica obrigado a informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e do salário, ou a suspensão do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo. Caso esse prazo não seja obedecido, haverá as seguintes consequências:
 - o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e salário, ou à suspensão temporária do contrato de trabalho, inclusive dos respectivos encargos sociais e trabalhistas, até que a informação seja prestada;
 - a data de início do Benefício será estabelecida na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada, e o Benefício será devido pelo restante do período pactuado; e
 - a primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data em que a informação tiver sido efetivamente prestada.
- O recebimento do Benefício não impedirá a concessão e não alterará o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito.

- O valor do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, observando-se as seguintes regras:
 - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado com a aplicação do percentual da redução sobre a base de cálculo;
 - na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, terá valor mensal equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, ou equivalente a 70% do valor do seguro-desemprego na hipótese da empresa ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00.
- O Benefício não é devido aos seguintes empregados:
 - ocupante de cargo ou emprego público, ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, ou titular de mandato eletivo;
 - em gozo de benefício de prestação continuada, do seguro-desemprego, ou do benefício de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998/90.
- O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, ou com suspensão do contrato de trabalho.
- O empregado com contrato de trabalho intermitente não faz jus ao Benefício.

● **REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO:**

- Poderá ser acordada pelo empregador com os empregados de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 120 dias.
- Devem ser observados os seguintes requisitos:
 - preservação do valor do salário-hora de trabalho;
 - pactuação por convenção ou acordo coletivo de trabalho, ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e
 - na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, a proposta de acordo deve ser enviada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos, e a redução da jornada de trabalho e do salário somente poderá ser feita com os seguintes percentuais: 25%, 50% ou 70%.
- A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, a contar da data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado ou da data de comunicação do empregador ao empregado informando a sua decisão de antecipar o fim do período da redução.
- O termo final do acordo de redução proporcional de jornada e de salário não poderá ultrapassar o último dia do período de 120 dias a contar da publicação da MP, salvo se prorrogado o prazo de vigência da MP pelo Poder Executivo, a depender de disponibilidade orçamentária.

- **SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO:**

- Poderá ser acordada pelo empregador com os empregados de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 120 dias.
- A suspensão do contrato de trabalho será pactuada por convenção ou acordo coletivo de Trabalho, ou acordo individual escrito. Na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, a proposta de acordo deve ser enviada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos.
- O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, a contar da data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado ou da data de comunicação do empregador ao empregado informando a sua decisão de antecipar o fim do período da suspensão.
- Se, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou a distância, ficará descaracterizada a suspensão do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais de todo o período.
- Para empresas que tiveram receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 no ano-calendário de 2019, o contrato de trabalho dos empregados só poderá ser suspenso com pagamento de ajuda mensal no valor de 30% do salário do empregado.

- O termo final da suspensão temporária do contrato de trabalho não poderá ultrapassar o último dia do período de 120 dias a contar da publicação da MP, salvo se prorrogado o prazo de vigência da MP pelo Poder Executivo, a depender de disponibilidade orçamentária.

• **GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO:**

- O empregado terá garantia provisória no emprego durante o período de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão do contrato de trabalho, e após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

- Empregada gestante: terá garantia provisória no emprego por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão do contrato de trabalho, a contar da data do término do período da garantia assegurada até cinco meses após o parto.

- No caso de dispensa sem justa causa durante o período de garantia provisória, o empregador fica obrigado ao pagamento de indenização no valor de: 50% do salário a que teria direito no período de garantia no caso de redução de jornada e salário entre 25 e 50%; 75% do salário a que teria direito no período de garantia no caso de redução de jornada e salário entre 50 e 70%; ou 100% do salário a que teria direito no período de garantia no caso de redução de jornada e salário igual/superior a 70% ou no caso de suspensão do contrato de trabalho.

- Os prazos da garantia provisória no emprego decorrente dos acordos de redução de jornada e de salário ou de suspensão do contrato de trabalho de que trata a Lei nº 14.020/2020, ficarão suspensos durante o recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda instituído pela MP 1.046/2021 e somente retomarão a sua contagem após o encerramento do período da garantia de emprego anterior. Essa regra não se aplica a extinção do contrato de trabalho por pedido de demissão, mútuo acordo entre empregado e empregador ou dispensa por justa causa.
- As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão do contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de convenção ou acordo coletivo, podendo estabelecer percentuais diversos daqueles previstos na MP.
- Na hipótese de pactuação por acordo ou convenção coletiva de trabalho:
 - não haverá percepção do Benefício no caso de redução de jornada e salário inferior a 25%;
 - percepção de benefício de 25% sobre a base de cálculo no caso de redução de jornada e salário entre 25 e 50%;
 - percepção de benefício de 50% sobre a base de cálculo no caso de redução de jornada e salário entre 50 e 70%;
 - percepção de benefício de 70% sobre a base de cálculo no caso de redução de jornada e salário igual ou superior a 70%.
- Convenções ou acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 dias corridos a contar da data de publicação da MP.

- O pagamento do Benefício, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, e a suspensão do contrato de trabalho podem ser implementados por acordo individual escrito para empregados: com salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 ou com diploma de nível superior que percebam salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.
- Para os demais empregados admite-se a pactuação por acordo individual escrito nas seguintes hipóteses:
 - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de 25%;
 - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado.
- Empregados em gozo de aposentadoria: só será admitida a pactuação por acordo individual escrito se, além de se enquadrar em uma das hipóteses acima, houver pagamento de ajuda compensatória mensal.
- Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos poderão ser realizados por meios físicos ou eletrônicos, e o empregador fica obrigado a comunicar ao sindicato profissional no prazo de 10 dias corridos a contar da sua celebração.
- As medidas se aplicam apenas a contratos celebrados até a data de publicação da MP.