

## MEDIDA PROVISÓRIA Nº. 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021

Foi publicada na data de 28/04/2021 a Medida Provisória (MP) nº. 1.045/21 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.

### O QUE É?

A MP institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, pelo prazo de **cento e vinte dias**, contado da data de publicação da Medida Provisória.

### TODOS SÃO ABRANGIDOS PELO NOVO PROGRAMA?

As medidas do Novo Programa não são aplicáveis no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e às sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

### QUAIS HIPÓTESES PARA O PAGAMENTO?

- I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e
- II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

### DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

O empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até cento e vinte dias, observados os seguintes requisitos:

- I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- II – pactuação por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado;

III - na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, o encaminhamento da proposta de acordo ao empregado deverá ser feito com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos, e a redução da jornada de trabalho e do salário somente poderá ser feita em **25%, 50% ou 70%**.

#### **DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

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 cento e vinte dias.

A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado.

Na hipótese de acordo individual escrito entre empregador e empregado, a proposta deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 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.

Se, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

- I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
- II - às penalidades previstas na legislação; e
- III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta **superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais)** 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 temporária do contrato de trabalho pactuado.

## **DO VALOR DO BENEFÍCIO**

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, observadas as seguintes disposições:

I - 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; e

II - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal:

a) equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese de empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual e inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);

b) equivalente a 70% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese de empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

## **DA AJUDA COMPENSATÓRIA**

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 mensal deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito pactuado e:

- terá natureza indenizatória;
- 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;
- 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 dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS;
- poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL 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.

### **DA GARANTIA PROVISÓRIA**

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, nos seguintes termos:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;

II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão; e

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, de indenização no valor de:

I – 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

II – 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e

III – 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

A garantia de emprego não se aplica às hipóteses de pedido de demissão, extinção do contrato de trabalho por acordo ou dispensa por justa causa do empregado.

### **DA REDUÇÃO E SUSPENSÃO POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

As medidas de redução e suspensão serão implementadas por meio de instrumento coletivo aos empregados:

I - com salário superior a R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais) e menos de R\$ 12.867,14 (duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social);

II – com salário superior a R\$ 12.867,14 (duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social) e ausente diploma de nível superior.

A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva a qual poderá estabelecer redução de jornada de trabalho e de salário em percentuais diversos.

O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda poderá ser negociado em instrumento coletivo, nos seguintes termos:

I - sem percepção do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para a redução de jornada e de salário inferior a 25%;

II - no valor de 25% para a redução de jornada e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

III - no valor de 50% para a redução de jornada e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e

IV - no valor de 70% para a redução de jornada e de salário igual ou superior a setenta por cento.

#### **DA REDUÇÃO E SUSPENSÃO POR ACORDO INDIVIDUAL**

As medidas de redução e suspensão serão implementadas por meio de acordo individual escrito aos empregados:

I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais); ou

II - com diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a R\$ 12.867,14 (duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social).

OBS: A Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de 25% ou a 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 também poderão ser pactuados por acordo individual.

## **DA REDUÇÃO E SUSPENSÃO POR INSTRUMENTO COLETIVO**

As medidas de redução e suspenso somente serão implementadas por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo aos empregados:

- I - com salário maior que R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais); ou
- II - com diploma de nível superior que percebam salário mensal menor que R\$ 12.867,14 (duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social).

## **EMPREGADO APOSENTADO**

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, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal.

## **CONFLITO ENTRE A PACTUAÇÃO DE ACORDO INDIVIDUAL E CONVENÇÃO COLETIVA OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

No caso de cláusulas conflitantes 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.

## **EMPREGADA GESTANTE**

A empregada gestante, inclusive a doméstica, poderá participar do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

- Se ocorrido o evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade o empregador deverá efetuar a comunicação imediata ao Ministério da Economia para que as medidas de suspensão e redução sejam interrompidas e o salário maternidade pago, 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 e suspensão.

- A garantia provisória no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, será contado da data do término do período da garantia estabelecida na alínea “b” do inciso II do **caput** do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

### **TEMPO MÁXIMO DE REDUÇÃO E DE SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

O Tempo máximo ainda que sucessivos, não poderá ser superior a cento e vinte dias, exceto se, por ato do Poder Executivo, for estabelecida prorrogação do tempo máximo dessas medidas ou dos prazos determinados para cada uma delas.

### **OUTRAS CONSIDERAÇÕES NA MP**

Empregador e empregado poderão, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso, sendo que as partes poderão adotar as medidas estabelecidas pela Medida Provisória.

O empregado que receber parcela do benefício de forma indevida ficará sujeito à compensação automática com eventuais parcelas devidas do benefício quanto ao mesmo acordo ou acordos diversos ou com futuras parcelas de abono salarial ou de seguro-desemprego (previstas na Lei 7.998/90).

A MP afasta a responsabilidade do Poder Público quanto ao pagamento de indenização pela rescisão do contrato de trabalho nas hipóteses de paralisação ou de suspensão de atividades da empresa por determinação de autoridade municipal, distrital, estadual ou federal (o que é discutido como sendo caso de fato do príncipe), para o enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente da covid-19, conforme previsto no artigo 486 da CLT.

Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, 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.

As medidas previstas na MP abrangem os contratos de aprendizagem e de trabalho a tempo parcial.

A MP somente se aplica aos contratos de trabalho pactuados até a data de sua publicação.

Não será aplicado o critério da dupla visita para irregularidades trabalhistas constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho em relação ao disposto na MP 1.045/2021.

Segue link da MP:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm)

Goiânia, 29/04/2021.

**Lorena Blanco**

**Advogada, Assessora Trabalhista e Sindical FIEG/GESIN**

**[lorenablanco@sistemapieg.org.br](mailto:lorenablanco@sistemapieg.org.br)**