

## Orientação Técnica

### Medida Provisória nº 1045 que institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda

Rio de Janeiro, 28 de abril de 2021.

O Governo Federal editou nova **Medida Provisória nº 1045/2021** com o **objetivo de preservar empregos e renda** e instituir o **Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda** que será pago pela União nas hipóteses de **suspensão temporária do contrato de trabalho ou redução proporcional de jornada de trabalho** e de salário. A publicação ocorreu no DOU do dia 28 de abril de 2021.

No ano de 2020, no início da pandemia em decorrência do Covid-19, foi editada a medida provisória nº 936/2020, com objetivo de instituir o Programa de Manutenção dos Empregos e Renda e de flexibilizar algumas normas trabalhistas.

Com a continuidade e agravamento da pandemia tornou-se necessária a reedição da medida. Permitindo, assim, que as empresas se utilizem de alternativas legais a fim de minorar os efeitos econômicos negativos, principalmente focando na tentativa de preservar o emprego e a renda dos trabalhadores durante esse período de crise.

A MP nº 1045/2021 institui o **Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**, em síntese, permite que as empresas alterem o contrato de trabalho, observado o seguinte:

#### **I – NOVO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA**

**Objetivos (art. 2):** 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.

**Medidas implementadas (Art. 3º):** o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (Benefício Emergencial); a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e suspensão temporária do contrato de trabalho.

#### **Especificações e requisitos (Art. 5º):**



- 1) O benefício será pago pela **União**;
- 2) periodicidade **mensal** (prazo máximo 120 dias);
- 3) aplicável para salário igual ou inferior a **R\$ 3.300,00** (três mil e trezentos reais); ou **acima de R\$12.867,14** e que tenham curso superior;
- 4) será devido a partir da data do **início** da redução da jornada e salário ou da suspensão do contrato;
- 5) a empresa deverá informar ao Ministério da Economia a ação tomada, **no prazo de dez dias da celebração do acordo com o empregado**;
- 6) a **1ª parcela** será paga no prazo de **30 dias da celebração do acordo**;
- 7) caso o empregador **não preste a informação no prazo**, ficará **responsável** pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada. (Art. 5º § 3º);
- 8) medidas serão implementadas por meio de **acordo individual** ou de **negociação coletiva** aos empregados.
- 9) o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do **seguro-desemprego** a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições:
  - a. 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
  - b. na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal: equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito; equivalente a 70% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

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

Durante o estado de calamidade pública o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados nos seguintes termos (art. 7º):



- 1) poderá acordar de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho;
- 2) prazo de até **120** dias;
- 3) **preservação** do valor do salário-hora de trabalho;
- 4) pactuação por **acordo individual escrito** entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, **no mínimo, dois dias corridos**;
- 5) **redução da jornada de trabalho e de salário**, exclusivamente, nos seguintes percentuais:
  - a) 25%;
  - b) 50%; ou
  - c) 70%.

<b>Percentual Permitido</b>	<b>Valor Benefício</b>	<b>Acordo Individual</b>	<b>Convenção ou Acordo Coletivo</b>
25%	25% do seguro desemprego	Todos os empregados	Todos os empregados
50%	50% do seguro desemprego	Empregados que recebem até R\$3.330,00 ou acima de R\$12.867,14 e que tenham curso superior	Todos os empregados
70%	70% do seguro desemprego	Empregados que recebem até R\$3.330,00 ou acima de R\$12.867,14 e que tenham curso superior	Todos os empregados

- 6) Podem pactuar por acordo individual nos casos de redução proporcional e jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, ou 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.

### **III- SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COM PAGAMENTO DE SEGURO-DESEMPREGO**



- 1) poderá acordar de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho;
- 2) **prazo de até 120 dias;**
- 3) Possibilidade de pactuação por acordo individual para empregados que recebem até R\$3.330,00 ou acima de R\$12.867,14 e que tenham curso superior;
- 4) Para os empregados que recebem salário superior a R\$3.330,00 ou abaixo de R\$12.867,14 só poderá ser realizado através de **convenção ou acordo coletivo de trabalho** observadas as regras do art. 8º (art. 11);
- 5) A proposta deve ser encaminhada ao trabalhador com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos (§ 1º, art. 8º);
- 6) Durante o período da suspensão o trabalhador **terá garantido todos os benefícios concedidos pelo empregador**, assim como ficará autorizado a recolher para o INSS na condição de segurado facultativo (§ 2º, II, art. 8º);
- 7) O trabalhador receberá **100%** (cem por cento) do **benefício emergencial de preservação do emprego e da renda** durante o período da suspensão;
- 7) 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:
  - a) ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
  - b) às penalidades previstas na legislação; e
  - c) às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.
- 8) A empresa que tenha receita bruta superior a **R\$ 4.800.00,00** (quatro milhões e oitocentos mil reais), no ano de 2019, arcará com o pagamento da ajuda compensatória mensal de **30%** (trinta) por cento do salário do empregado (§ 5º, art. 8º), que, por sua vez, receberá **70%** (setenta) por cento do seguro-desemprego;
- 9) O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado da:
  - a) data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou

b) data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado;

10) Apenas se ocorrer **dispensa sem justa causa** durante o período da suspensão o empregador pagará, além das parcelas rescisórias previstas na lei, indenização correspondente a **100%** do salário que o empregado teria direito durante o período de garantia provisória do emprego (§ 1º, inciso III, art. 10).

#### IV – OUTRAS DISPOSIÇÕES COMUNS E RELEVANTES:

##### 1) Garantia provisória (Art. 10):

- a) durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;
- b) após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;
- c) 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, 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.;

##### 2) Restabelecimento

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 dias corridos, contados: da data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado ou de suspensão; ou data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

##### 3) Dispensa sem justa causa

Quando ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego **sujeitará** o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de **indenização** no valor de:

- a) **cinquenta por cento 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;

- b) **setenta e cinco por cento 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; ou
- c) **cem por cento 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 superior a setenta por cento.
- d) as disposições anteriores **não se aplicam** às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

#### 4) Comunicação ao Sindicato

Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos do disposto nesta Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional no prazo de dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

#### 5) Negociação coletiva anterior

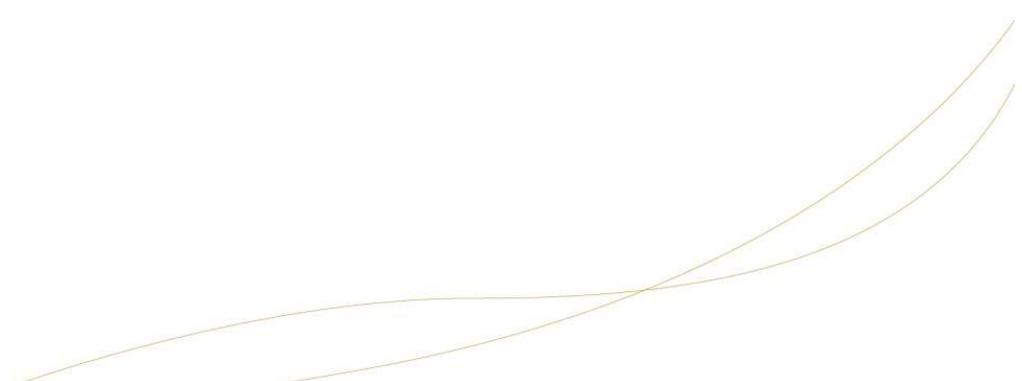
As convenções e acordos coletivos celebrados anteriormente a MPV poderão ser **renegociados** para adequação em seus termos no prazo de dez dias contados de sua publicação (§ 3º, art. 11);

#### 6) Negociação coletiva posterior

Se, após a pactuação de acordo individual na forma prevista neste artigo, 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) a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva; e
- b) 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.

#### 7) Ajuda compensatória





O Benefício emergencial poderá ser **cumulado** com ajuda compensatória mensal paga pelo empregador, nos casos de redução de jornada de trabalho e suspensão temporária do contrato de trabalho (art. 9º. Seu valor será definido em **acordo individual ou negociação coletiva**; terá **natureza indenizatória**, não integrando base de cálculo do imposto de renda, contribuição previdenciária e demais tributos incidentes sobre a folha, assim como o FGTS;

#### 8) Fiscalização

A fiscalização do trabalho aplicará multas se constatar qualquer irregularidade na presente, não se aplicando o critério da dupla visita;

#### 9) Empregados legitimados e não legitimados

O benefício será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos.

Não será pago ao empregado que esteja ocupando emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo, em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, de seguro-desemprego ou benefício de qualificação profissional.

#### 10) Se aplicam as disposições da MP aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial (art. 15).

Dessa forma, as medidas da MP nº 10.445/2021 são **emergenciais e transitórias** para fins de preservar a sobrevivência das atividades econômicas e a manutenção dos empregos dos trabalhadores.