



FURTADO PRAGMÁCIO
ADVOGADOS



Fecomércio CE
Sesc Senac IPDC

PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021

Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus (COVID-19).

I - OBJETIVOS

- (i) preservar o emprego e renda;
- (ii) garantir a continuidade das atividades, tanto de empregado quanto de empregadores;
- (iii) e reduzir o impacto social no momento de calamidade pública.

II - MEDIDAS ESTABELECIDAS.

- (i) Pagamento pelo Governo Federal de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- (ii) Possibilidade de redução proporcional de trabalho e salários;
- (iii) Suspensão temporária do contrato de trabalho.



III - DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA.

a) Quais as possibilidades de pagamento do benefício?

1. Quando ocorrer a redução proporcional de jornada de trabalho e salário;
2. Quando ocorrer a suspensão temporária do contrato de trabalho.

b) Quem irá custear o benefício?

A União Federal.

c) A partir de quando será devido o Benefício?

A partir da data da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

d) De quem será a responsabilidade de informar a ocorrência de uma das hipóteses para possibilitar o pagamento do benefício pelo governo?

Caberá ao empregador informar o Ministério da Economia, no prazo de 10 dias, a contar do acordo realizado de redução de jornada ou suspensão temporária do contrato (Art. 5º, §2º, I).



e) Quando será pago a primeira parcela do benefício?

No prazo de 30 dias a contar da celebração do acordo entre empregador e empregado, desde que a empresa tenha informado o Ministério da Economia no prazo de 10 dias do acordo (Art. 5º, §2º, II).

f) Qual o período de pagamento do benefício?

Enquanto durar a redução de jornada e salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, limitado ao período máximo de 120 dias;

g) Caso o empregador deixe de informar ao Ministério da Economia a realização de acordo de redução de jornada e salário ou suspensão do contrato, o que poderá acarretar?

O empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e salário ou suspensão temporária do contrato, inclusive dos respectivos encargos sociais e trabalhistas, até que informação seja prestada (art. 5º, § 3º, I).

h) Qual o procedimento para ser solicitado o pagamento do benefício?

O Ministério da Economia deverá disciplinar a forma (i) transmissão das informações e comunicações pelo empregador e (ii) a concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (Art. 5º, §4º).



i) Qual o valor do benefício?

O valor do benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, observada as disposições (Art. 5, § 6º):

1. Na hipótese de redução de salário, o valor do benefício será proporcional ao percentual da redução de salário.

Exemplo:

Seguro desemprego devido: R\$ 1.100,00

Redução de jornada de trabalho e emprego em 25%

Valor devido de benefício: R\$ 275,00, equivalente ao percentual de 25% que foi reduzido do salário.

2. Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho será devido (i) 100% do valor do seguro-desemprego se a empresa obteve receita bruta de até R\$ 4,8 Mi em 2019 e, (ii) 70% do valor do seguro-desemprego se a empresa possuir receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões em 2019.



j) Quem não terá direito ao benefício?

- (i) quem ocupar cargo ou emprego público, cargo em comissão livre de nomeação ou titular de mandato eletivo;
- (ii) quem estiver em gozo de benefício da previdência social;
- (iii) quem estiver recebendo o seguro-desemprego;
- (iv) quem perceber bolsa de qualificação profissional prevista no art. 2º da Lei 7.998 de 1990.

k) O recebimento do Benefício emergencial impedirá a concessão do benefício do seguro desemprego? Haverá alguma mudança de valor do seguro desemprego?

O empregado que receber o benefício emergencial não ficará impedido de receber o seguro desemprego e não terá qualquer alteração no valor da parcela, desde que atendido os requisitos previstos na Lei nº 7.998/1990 (Art. 5º, § 6º).

l) Empregado intermitente poderá receber o benefício emergencial?

Não (Art. 6º, § 5º).

m) Caso o empregado possua mais de um vínculo formal, poderá acumular o pagamento de benefício?

Sim. Desde que ocorra hipótese de redução salarial ou suspensão do contrato em cada vínculo (Art. 6º, § 3º).



IV - DA DISPOSIÇÕES COMUNS DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E SALÁRIO.

a) Por quanto tempo poderá durar a redução de jornada e salário?

Até 120 (cento e vinte) dias (Art. 2º) contados da publicação da MP, em 28/04/2021.

b) Quais os requisitos que devem ser observados em caso de redução de jornada e salário?

I – preservação do salário-hora;

II – pactuação de acordo individual escrito entre empregador e empregado (pode ser por acordo coletivo ou convenção coletiva);

III – redução de jornada e de salário exclusivamente nos percentuais de (a) 25%, (b) 50% e (c) 70%.

c) Existe um prazo mínimo que o empregado deva ser comunicado da redução proporcional de jornada e de salário?

O empregador deverá realizar o acordo escrito, com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos.



d) Quais as hipóteses para o restabelecimento do salário anterior a redução de jornada e salário?

I – no prazo de 2 dias do encerramento do prazo estabelecido no acordo estabelecido com o empregado;

II – a partir da comunicação do empregador que resolver antecipar o fim do período de redução pactuado.

e) Por quanto tempo poderá durar a suspensão do contrato?

Até 120 (cento e vinte) dias (Art. 8º) contados da publicação da MP, em 28/04/2021.

V - DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO.

a) Por quanto tempo poderá durar a suspensão do contrato?

Até 120 (cento e vinte) dias (Art. 8º) contados da publicação da MP, em 28/04/2021.

b) Durante a suspensão do contrato o empregado terá algum benefício?

Serão mantidos todos os benefícios concedidos pelo empregador (Art. 8º, § 3º, I).



c) Quais as hipóteses para o restabelecimento do contrato?

I – encerramento do prazo estabelecido no acordo;

II – a partir da comunicação do empregador que resolver antecipar o fim do período de suspensão.

d) Pode o empregado prestar algum serviço ao empregador durante a suspensão do contrato, ainda que de forma parcial? E quais as consequências de eventual prestação de serviço durante a suspensão contratual?

O empregado não pode prestar qualquer serviço ao empregador durante a suspensão, sob pena de o empregador pagar a remuneração e encargos sociais de todo o período, além de eventuais penalidades previstas na legislação em vigor ou previstas em normas coletivas de trabalho.

e) Qual o limite do benefício emergencial mensal no caso de suspensão dos contratos?

I – Para empresas com receita bruta de até R\$ 4,8 milhões em 2019, será pago 100% do benefício emergencial, equivalente ao valor da parcela do seguro que o empregado teria direito;

II - Para empresas com receita bruta em 2019 acima de R\$ 4,8 milhões, será pago pelo governo 70% do valor do benefício emergencial e a empresa deverá pagar 30% de ajuda compensatória.



VI - DAS DISPOSIÇÕES COMUNS PARA REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO E SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO.

a) A ajuda compensatória poderá ser instituída tanto para redução de jornada e salário quanto para suspensão do contrato de trabalho?

Sim. O empregador poderá estabelecer uma ajuda compensatória prevista no acordo individual ou coletivo, sendo obrigatória a concessão de pagamento de ajuda compensatória de 30% do valor do salário, nos casos de suspensão do contrato de empresas que tiveram receita bruta em 2019 superior a 4,8 Mi.

b) Ajuda compensatória terá natureza salarial?

Não. Possui natureza indenizatória, não integrará base de cálculo (i) do imposto de renda, (ii) da contribuição previdenciária, (iii) do FGTS.

c) O empregado que tiver seu contrato de trabalho suspenso ou reduzido, terá alguma garantia provisória no emprego?

Sim.

- (i) durante o período da redução de jornada e salário ou suspensão contratual;
- (ii) pelo mesmo período após o retorno regular das atividades.



d) A empregada gestante poderá ter seu contrato de trabalho reduzido ou suspenso? Como se dá a contagem da garantia provisória no emprego?

A empregada gestante poderá ter seu contrato de trabalho reduzido ou suspenso.

A garantia do emprego será durante o período de redução ou suspensão, pelo mesmo período que tiver seu contrato de trabalho suspenso ou reduzido a contar após o término do prazo da estabilidade prevista no art. 10, II, b, do ACT.

Explica-se:

- Estabilidade gestante (art. 10, II, b, do ADCT) – 5 meses após o parto;
- Estabilidade para empregada que, por exemplo, passou 2 meses com contrato suspenso ou reduzido – 5 meses após o parto + 2 meses decorrente da suspensão/redução.



e) Caso o empregador dispense o empregado durante o período da garantia provisória no emprego, qual a penalidade?

- (i) 50% do salário que teria direito no período de garantia provisória na hipótese de ter ocorrido redução salarial superior a 25% e inferior a 50%, além do pagamento das verbas rescisórias;
- (ii) 70% do salário que teria direito no período de garantia provisória na hipótese de ter ocorrido redução salarial superior a 50% e inferior a 70%, além do pagamento das verbas rescisórias;
- (iii) 100% do salário que teria direito no período de garantia provisória na hipótese de ter ocorrido redução salarial superior a 70% ou suspensão temporária do contrato, além do pagamento das verbas rescisórias;

f) As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, podendo ser estabelecidos percentuais diversos dos previstos na MP, todavia, não haverá concessão de benefício se o percentual for inferior a 25%.



g) Os acordos individuais de redução de salário ou suspensão de contratos, deverão ser comunicados ao Sindicato Laboral, no prazo de até 10 dias de sua celebração.

h) As medidas previstas na presente MP, serão implementadas:

(i) Por acordo individual ou coletivo nos casos em que os empregados recebam salário de até R\$ 3.300,00;

(ii) Por acordo individual ou coletivo nos casos em que os empregados recebam salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo do Regime Geral de Previdência;

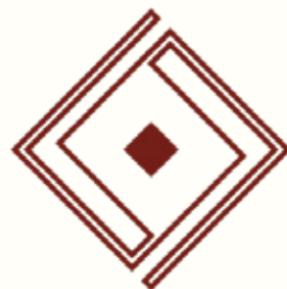
(iii) Somente por acordo ou convenção coletiva de trabalho para os casos que não se enquadre nas hipóteses acima;

i) Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, somente poderá ser reduzido ou suspenso o contrato de trabalho, se for realizado pelo empregador o pagamento de ajuda compensatória equivalente ao valor que o empregado receberia do benefício emergencial.



EDUARDO PRAGMÁCIO FILHO
OAB/CE 15.321

MÁRCIO LIMA CUNHA
OAB/CE 24.820



FURTADO PRAGMÁCIO
ADVOGADOS



Fecomércio CE
Sesc Senac IPDC