



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045/2021

A MP nº 1.045/2021, que tem vigência pelo prazo de 120 (cento e vinte dias) de 28/04/2021 a 25/08/2021, dispõe sobre o novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, regulamentando a forma e os requisitos para o pagamento do Benefício Emergencial aos empregados, e possibilita para as empresas a adoção das seguintes medidas: **a) Redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e b) Suspensão temporária do contrato de trabalho.**

Para a adoção de qualquer das medidas, as empresas devem se atentar para o seguinte:

- 1) O acordo de redução proporcional de jornada de trabalho ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, podem ter duração de até 120 (cento e vinte dias), limitada à vigência da MP, podendo ser celebrados por Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou acordo individual escrito entre empresa e empregado, de forma setorial, por departamento, para todos ou apenas alguns empregados;**
- 2) Se pactuado por acordo individual escrito, a empresa deve realizar o encaminhamento da proposta de acordo ao empregado, por meio físico ou eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos da data de início da vigência da redução proporcional da jornada e do salário ou da suspensão do contrato de trabalho.**
- 3) Se após a pactuação de acordo individual houver a celebração de CCT, ou ACT com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deve-se considerar 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 CCT, ou ACT prevalecem as condições estipuladas na negociação coletiva.**

IMPORTANTE: se as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, estas prevalecerão sobre a negociação coletiva.

- 4) As condições de jornada de trabalho e o salário pago antes da redução da jornada e salário ou da suspensão do contrato de trabalho deverão ser restabelecidos no prazo de 02 (dois) dias corridos, contados da data estabelecida como termo de encerramento do período de redução ou suspensão pactuado, ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período.**

- 5) O termo final dos Acordos de redução proporcional de jornada e de salário ou de suspensão do contrato de trabalho não poderão ultrapassar o prazo de vigência da MP nº 1.045/2021, que é de 120 dias (28/04/2021 a 25/08/2021), salvo se houver a prorrogação, pelo Governo Federal, do prazo determinado para cada medida estabelecida nesta MP.
- 6) 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 MP, deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional no prazo de 10 (dez) dias corridos, contado da data da sua celebração.

Ainda, em relação à redução de jornada de trabalho e de salário, ou suspensão temporária do contrato de trabalho acima citadas, devem as empresas observar e se atentar para o cumprimento dos seguintes requisitos específicos:

1) REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIOS

- A empresa deve preservar e respeitar o valor do salário-hora de trabalho;
- A redução da jornada de trabalho e do salário somente poderá ser feita nos seguintes percentuais: **25% (vinte e cinco por cento); 50% (cinquenta por cento); ou 70% (setenta por cento)**. Para a aplicação de percentuais diferentes dos previstos nesta MP a empresa deverá, obrigatoriamente, estabelecer os percentuais através de CCT, ou ACT;
- Na hipótese de celebração de Acordo com percentuais diversos do que consta na MP haverá alteração, também, na forma de percepção do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, nos termos do que preceitua o artigo 11 da MP nº 1.045/2021.

2) SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

- Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados e ficará autorizado a recolher, na qualidade de segurado facultativo, para o Regime Geral de Previdência Social;
- Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado NÃO poderá manter as suas atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, sob pena de ficar descharacterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho. Se a descharacterização acontecer fica a empresa sujeita às seguintes sanções: I - pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; II - penalidades previstas na legislação; e III - sanções previstas em CCT, ou ACT;
- 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% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, durante todo o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado.

3) BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Em relação ao pagamento do Benefício Emergencial, este será custeado com recursos da União e será devido durante todo o período de vigência da MP, seja para empregados que tiverem acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; seja para empregados que tiveram suspensos temporariamente o seu contrato de trabalho.

O benefício será pago mensalmente e será devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

A primeira parcela do benefício será paga no prazo de 30 (trinta) dias contados da data da celebração do acordo, e as seguintes exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Para que o empregado possa receber o benefício no prazo acima descrito a empresa deve informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário, ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, dentro do prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo.

Caso o envio da informação não ocorra neste prazo o empregado receberá a primeira parcela no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada pela empresa. E, ainda, se a empresa não prestar a informação dentro do prazo de 10 (dez) dias 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.

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.

Exceções ao recebimento do Benefício: trabalhadores com benefícios de prestação continuada (BPC) do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) ou dos Regimes Próprios de Previdência Social ou que já recebam o Seguro-Desemprego, ou estejam em gozo do benefício de qualificação profissional prevista no artigo [2º-A da Lei nº 7.998/1990](#), e os empregados com contrato de trabalho intermitente não têm direito ao Benefício Emergencial.

Forma de recebimento do benefício: o empregado beneficiário poderá receber o Benefício Emergencial na instituição financeira em que possuir conta poupança, ou conta de depósito à vista, exceto conta-salário, desde que autorize o empregador a informar os seus dados bancários quando prestadas as informações ao Ministério da Economia.

4) AJUDA COMPENSATÓRIA

A ajuda compensatória de que trata a MP 1.045/2021 poderá ser acumulada com o pagamento do Benefício Emergencial seja para os acordos de redução de jornada e salário, seja para os acordos de suspensão do contrato de trabalho e seguirá as seguintes regras:

- Deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito;
- Terá natureza indenizatória;
- Não integrará a base de cálculo do IRRF ou da declaração de ajuste anual do IRPF do empregado;
- Não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária, dos depósitos no FGTS e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; e
- Poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da CSLL das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real;
- Na hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário a ajuda compensatória prevista no “caput” não integrará o salário devido pelo empregador.

5) GARANTIA DE EMPREGO/ESTABILIDADE

Os empregados que receberem o Benefício Emergencial em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário, ou da suspensão temporária do contrato de trabalho terão assegurada a garantia provisória no emprego nas seguintes situações:

- **Durante o período acordado** de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;
- 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
- No caso da empregada gestante será 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 estabilidade decorrente da licença maternidade.
- Ocorrendo a dispensa de empregado sem justa causa durante o período da estabilidade a empresa está sujeita ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, de indenização no valor de:

| Indenização | Redução de jornada de trabalho/salário |
|--|--|
| 50% do salário a que o empregado teria direito no período de estabilidade | Igual ou superior a 25% e inferior a 50% |
| 75% do salário a que o empregado teria direito no período de estabilidade | Igual ou superior a 50% e inferior a 70% |
| 100% do salário a que o empregado teria direito no período de estabilidade | Superior a 70% ou suspensão temporária do contrato de trabalho |

OBSERVAÇÕES:

1. Os prazos da garantia provisória no emprego já existentes e decorrentes dos acordos de redução proporcional de jornada e de salário, ou de suspensão de contrato de trabalho estabelecidos anteriormente nos termos da Lei nº 14.020/2020, ficarão suspensos durante o recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda previstos nesta MP e somente retomarão a sua contagem após o encerramento do período da garantia de emprego de que trata esta MP;
2. Esta 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.

6) RENEGOCIAÇÃO DE ACORDOS E CONVENÇÃO COLETIVA

As CCT's, ou os ACT's celebrados anteriormente à entrada em vigência da MP poderão ser renegociados para adequação de seus termos no prazo de 10 (dez) dias corridos, contado da data de publicação da MP.

7) POSSIBILIDADE DE ACORDOS INDIVIDUAIS

As medidas de redução de jornada e salário, ou suspensão do contrato de trabalho poderão ser implementadas por meio de acordo individual, realizado por meio físico ou eletrônico, SOMENTE nas seguintes situações:

- para empregados que recebam **salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00** (três mil e trezentos reais);
- para empregados que **possuam diploma de nível superior que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social**;
- nos casos de **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, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado.

Para os empregados que não se enquadrem nas situações postas acima, as medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho somente poderão ser estabelecidas por CCT ou ACT.

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 previstas acima houver o pagamento, pela empresa, de ajuda compensatória mensal que deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação ao recebimento do Benefício Emergencial.

8) EMPREGADA GESTANTE

A empregada gestante, inclusive a doméstica, poderá participar do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Entretanto, ocorrendo o parto, ou o evento que caracteriza o início do benefício de salário maternidade, a empresa deve efetuar a comunicação de forma imediata ao Ministério da Economia, ficando, neste caso, interrompida a medida de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, devendo a empregada receber o salário maternidade nos termos do que preceitua a Lei 8.213/91, considerando a remuneração integral da empregada, ou como último salário de contribuição os valores que teria direito sem a aplicação da medida pactuada.

A mesma regra estabelecida para empregada gestante se aplica ao segurado(a) da previdência social que adotar, ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

9) FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO E SUSPENSÃO DE PRAZO EM PROCESSOS ADMINISTRATIVOS

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 previstos na MP sujeitam os infratores a multa. O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrentes observará os dispositivos referentes às penalidades administrativas previstas na CLT, não sendo aplicado o critério da dupla visita e atuação apenas orientadora dos fiscais do trabalho.

Ficam suspensos 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 prespcionais, durante o período de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data de entrada em vigor desta MP, exceto para processos administrativos que tramitam em meio eletrônico.

10) CANCELAMENTO DE AVISO PRÉVIO

Empresa e empregado poderão, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso e adotar as medidas estabelecidas por esta MP.