

**Medida Provisória nº 1.045/2021 - Principais pontos**

Prezados Senhores,

Em 28 de abril de 2021, foi publicada no Diário Oficial da União a **Medida Provisória nº 1.045/2021, 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.**

Esse é mais um importante resultado do trabalho da Fiesp e do Ciesp, no incessante processo de convencimento das autoridades sobre a importância da reedição do programa que, no ano passado, foi responsável por preservar milhões de empresas e de empregos.

Encaminhamos análise dos principais pontos da MP e destacamos que mais informações poderão ser obtidas em breve no site: <https://coronavirus.fiesp.com.br/>.

O Programa Emergencial novamente prevê as medidas de **(I) pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, (II) a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e (III) a suspensão temporária do contrato de trabalho.**

Destacamos os principais aspectos da Medida Provisória:

**I BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA**

O benefício emergencial foi reeditado para as hipóteses de Redução Proporcional da Jornada de Trabalho e de Salário e a Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho, com prazo de 120 (cento e vinte) dias, que poderá ser prorrogado por ato do Poder Executivo.

O programa será custeado com recursos da União, será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, tendo por requisitos:

- o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho no prazo de 10 (dez) dias contado da data da celebração do acordo;
- a primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias contado da celebração do acordo, desde que tenha sido devidamente informada;
- o Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato;
- o caso de o empregador não prestar a informação do acordo no prazo mencionado para a redução da jornada, ficará responsável pelo pagamento da remuneração anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos encargos sociais e trabalhistas, até que a informação seja prestada.
- ato do Ministério da Economia ainda divulgará as formas de transmissão das informações e comunicações pelo empregador, concessão e pagamento do benefício emergencial e sobre a interposição de recursos contra decisões proferidas ao seu respeito.
- O recebimento do Benefício Emergencial não impedirá a concessão e não alterará o valor do seguro-desemprego a que o empregado venha a ter direito, desde que cumpridos os requisitos da Lei 7.998/90.
- O artigo 6º da Medida informa sobre os critérios, valores e exclusões, sendo importante frisar que o § 5º do referido dispositivo exclui expressamente o benefício emergencial para o intermitente.

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

Durante o prazo de 120 (cento e vinte) dias, 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, também por até 120 (cento e vinte) dias, observados os seguintes requisitos:

- preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- pactuação, conforme o disposto nos art. 11 e art. 12, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e
- 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 com os seguintes percentuais: i) vinte e cinco por cento; ii) cinquenta por cento; ou iii) setenta por cento;
- A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado da data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuada ou da data da comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a eventual antecipação do período de redução estabelecido;
- o termo final do acordo de redução não poderá ultrapassar o centésimo vigésimo dia, a não ser em caso de prorrogação do Programa pelo Poder Executivo.

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

Também durante o prazo de 120 (cento e vinte) dias, 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, também por até 120 (cento e vinte) dias, observados os seguintes requisitos:

- poderá ser 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;
- Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o trabalhador 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;
- o contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado da data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado da data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado;
- 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 ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período e às penalidades previstas na legislação, além das 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 trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado;
- o termo final do acordo de suspensão temporária de contrato de trabalho não poderá ultrapassar o centésimo vigésimo dia, a não ser em caso de prorrogação do Programa pelo Poder Executivo.

**IV DISPOSIÇÕES COMUNS ÀS MEDIDAS DO NOVO PROGRAMA**

- a empresa poderá oferecer ao empregado, durante o recebimento do benefício emergencial, ajuda compensatória mensal, com valor definido no próprio acordo ou negociação coletiva, e não terá natureza indenizatória, nem servirá de base para incidência de imposto de renda, contribuição previdenciária nem ao FGTS, sendo admitida sua exclusão do lucro líquido para fins do imposto de renda nas empresas tributadas pelo lucro real, e, finalmente, não integrará o salário do empregado para qualquer outro fim;
- o empregado que receber o benefício emergencial em decorrência da redução ou suspensão terá garantia de emprego 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 e pelo período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão;
- 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;
- A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto de que trata o caput sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, de indenizações;
- os prazos da garantia provisória no emprego decorrente dos acordos de redução proporcional de jornada e de salário ou de suspensão de contrato de trabalho da lei 14.020/2020, ficarão suspensos nos termos do § 2º do art. 10 da MP 1.042/2020;
- não se aplica a garantia de emprego nos casos de pedido de demissão, mútuo acordo ou justa causa;
- as medidas previstas na MP podem ser acordadas por negociação coletiva, sendo que a convenção coletiva poderá estabelecer redução de jornada e salário em percentuais diversos dos previstos na MP 1.045/2020;g) as medidas podem ser implementadas por meio de acordo individual escrito ou negociação coletiva aos empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais) ou se possuírem diploma de nível superior e salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo de benefícios do RGPS; fora dessas hipóteses, a implementação depende de negociação coletiva, salvo para reduções de jornada e salário de 25% (vinte e cinco por cento), quando a redução ou suspensão não resultarem em diminuição do valor total recebido pelo empregado mensalmente;
- sobre os aposentados, a implementação das medidas de redução ou suspensão será admitida quando nas hipóteses previstas na letra e acima elencada e se houver pagamento de ajuda compensatória mensal pelo empregador;
- os acordos individuais poderão ser pactuados por meios físicos ou eletrônicos e deverão ser comunicados aos sindicatos da categoria em até 10 (dez) dias corridos, contados da data de sua celebração;

Para conhecer o inteiro teor da Medida Provisória nº 1.045/2021

[acesse este link.](#)

**Presidente da Fiesp e do Ciesp**