



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045/2021

Redução de carga horária e salário, Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda

CARO LEITOR,

Informamos que, no dia 28 de abril de 2021, foi publicada Medida Provisória de nº 1.045/2021, a qual dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho, que restarão vigentes **pelo prazo de cento e vinte dias**.

A citada MP retoma tema de extrema relevância, qual seja, a **redução de carga horária e salário**, além da instituição do **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda**.

Atendendo o compromisso assumido com nossos clientes, apresentamos a seguir detalhamento da MP 1.045/2021 em seus principais temas:

DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E DE SALÁRIO



De acordo com o art. 7º da MP 1.045/2021 restou estabelecido que o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, **por até cento e vinte dias.**

Importante: serão regulares, as reduções que atendam aos seguintes requisitos:

- preservação do valor do salário-hora** de trabalho;
- pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado ou por convenção coletiva de trabalho ou por acordo coletivo de trabalho**, que deve ser realizado com antecedência mínima de dois dias corridos;
- A redução da jornada de trabalho e de salário, poderá ser realizada somente nos percentuais de **25%, 50% ou 70%**;
- Duração máxima de 120 dias.**

Ressalta-se que, **por acordo individual**, somente será possível com salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais) ou com 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, qual seja, o valor de R\$ 12.867,14; ou redução proporcional de 25%.

Ademais, por acordo individual também válido nos casos em que a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário 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.

As possibilidades de redução de jornada restam assim estabelecidas:

Redução	Possibilidade de acordo individual	Possibilidade de acordo coletivo
25%	Todos os empregados.	Todos os empregados.
50%	Empregados que recebem até R\$ 3.300,00 ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.867,14).	Todos os empregados.
70%	Empregados que recebem até R\$ 3.300,00 ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.867,14).	Todos os empregados.



DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Nos termos do Art. 8º da MP, 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.

Tal pacto deve ser realizado com antecedência mínima de dois dias anteriores a suspensão, podendo ser realizado por meio de por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado.

Ressalta-se que, **por acordo individual**, somente será possível com salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais) ou com 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, qual seja, o valor de R\$ 12.867,14.

Ademais, por acordo individual também é válido nos casos em que a suspensão temporária do contrato de trabalho 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.

Importante: 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 da suspensão temporária de trabalho pactuado.

Importante: Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados (Vale alimentação, cesta básica, plano de saúde e demais benefícios).

Importante: 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 à 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 em vigor; e
- c) às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

As possibilidades de suspensão contratual restam assim estabelecidas:

Receita Bruta Anual da Empresa	Ajuda compensatória mensal paga pelo empregador	Possibilidade de acordo individual	Possibilidade de acordo coletivo
Até R\$ 4.8 milhões.	Não obrigatória.	Empregados que recebem até R\$ 3.300,00 ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.867,14).	Todos os empregados.
Mais de R\$ 4.8 milhões.	Obrigatório pagamento de 30% do salário do empregado.	Empregados que recebem até R\$ 3.300,00 ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.867,14).	Todos os empregados.

DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA



Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, de que trata o art. 5º da MP, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

A citada estabilidade terá vigência durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho e após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão. No caso de 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 Constituição.

Isto é, se o empregado tem redução de jornada ou suspensão do contrato pelo período de 60 dias, contará com estabilidade durante este período e por 60 dias após o reestabelecimento da jornada normal de trabalho.

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, de indenização adicional de: 50% do salário do empregado.

I – 50% do salário do empregado pelo período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário entre 25% e 50%;

II – 75% do salário do empregado no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário entre 50% e 70%.

III – 100% do salário do empregado no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Ressalta-se que 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 de que trata o art. 10 da Lei nº 14.020, ficarão suspensos durante o recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e somente retomarão a sua contagem após o encerramento do período da garantia de emprego de que trata este artigo.



DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Restou restabelecido o BEPER, a cargo da UNIÃO, a ser adimplido em duas hipóteses prevista na MP:

- a) Redução proporcional de jornada de trabalho e salário;
- b) Suspensão temporária do contrato de trabalho.

Deverá ser pago independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos, ou seja, independente dos critérios normalmente utilizados para recebimento do seguro-desemprego.

Em contrapartida, o benefício não será devido a ocupante de cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo, nem aos que estiverem em gozo de benefício de prestação continuada do RGPS, já recebendo seguro-desemprego em qualquer modalidade ou recebendo bolsa de qualificação profissional ou esteja recebendo outro auxílio emergencial.

A Prestação ocorrerá mensalmente, sendo devida a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, findando em quando do término da respectiva modalidade.

O empregador terá a obrigação de, em 10 dias a contar da data de assinatura do acordo de redução ou suspensão, informar ao Ministério da Economia o fato.

A primeira parcela será paga no prazo de 30 dias contados da data de celebração, havendo, para tanto, a necessidade imperiosa de comunicação ao Ministério da Economia para efetuação do pagamento.

Importante: essencial a comunicação ao Ministério da Economia, pois a MP consequências negativas, tanto para o empregado como para o empregador, em caso de ausência:

- a) O Empregador pagará remuneração normal do empregado, com respectivos encargos sociais, até a que informação ao Ministério seja prestada;
- b) A data do início do BEPER será o dia da informação e não do contrato celebrado;
- c) A primeira parcela será paga 30 dias após a informação prestada.

Destacamos ainda que, independentemente do recebimento do BEPER, caso o empregado venha a ter direito, não haverá impedimento concessivo nem alteração do valor devido ao seguro-desemprego.

Base de Cálculo do BEPER: Seguro-desemprego que teria direito o empregado. Em caso de redução, calculado sobre a base de cálculo do percentual da redução; em caso de suspensão, valor mensal equivalente a 100% (para empresas que, no ano de 2019, tenham auferido receita bruta inferior ou igual a R\$ 4.800.000,00) ou 70% (para empresas que, no ano de 2019, tenham auferido receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00).

DA POSSIBILIDADE DE DISPOR REGRAS DIVERSAS POR INSTRUMENTO COLETIVO



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.

Caso o empregado já tenha celebrado acordo individual com a empresa nos termos desta Medida Provisória e sobrevenha convenção ou acordo coletivo, prevalecerá a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva, bem como 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.

Os acordos coletivos que venham a estabelecer porcentagem redução diferentes das faixas estabelecidas pela MP, o BEPER será pago nos seguintes valores:

- a) Redução inferior a 25%: não há direito ao benefício emergencial;
- b) Redução igual ou maior que 25% e menor que 50%: benefício no valor de 25% do seguro desemprego;
- c) Redução igual ou maior que 50% e menor que 70%: benefício no valor de 50% do seguro desemprego;
- d) Redução igual ou superior a 70%: benefício no valor de 70% do seguro desemprego.



www.raa.adv.br