

PROGRAMA EMERGENCIAL DO GOVERNO FEDERAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045 DE 27/04/2021

REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIOS
E DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE
TRABALHO TEMPORARIAMENTE



Vanderlei Lima

Advogado

A MP 1.045/2021

Dispõe sobre a Redução de Jornada e Salário, e da Suspensão do Contrato de Trabalho

No dia **28 de abril de 2021**, o Governo Federal publicou a **Medida Provisória nº 1.045**, de 27/04/2021, que nada mais é que uma reedição da MP 936 do ano passado, que criou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEM), programa este que permite a suspensão de contratos e a redução de jornada e salários dos trabalhadores formais, além da permissão para alterar algumas disposições trabalhistas.



O novo benefício valerá por até 120 dias, com a possibilidade de ser prorrogado por mais 120 dias, caso haja disponibilidade de recursos do governo, e as regras são as mesmas adotadas em 2020.

Elaboramos o presente material em formato de resumo, lembrando que se trata de uma orientação geral e que dúvidas e interpretações divergentes poderão ocorrer, motivo pelo qual estaremos à disposição de todos para orientá-los em como proceder.



Vanderlei Lima

Advogado



OS PRINCIPAIS OBJETIVOS DA MEDIDA PROVISÓRIA 1.045



Através dela, o governo, como em 2020, visa a manutenção de empregos e da renda dos trabalhadores no período do estado de calamidade pública e continuidade das atividades empresariais e, para tanto, institui o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEM) diante da possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

➡➡ ESTA MP NÃO SE APLICA A TODAS AS EMPRESAS

Apenas às pessoas jurídicas de direito privado e que sejam empregadoras.



➡➡ AS HIPÓTESES EM QUE SERÁ PAGO O BEM PELO GOVERNO FEDERAL

Casos de suspensão proporcional de jornada e salário e casos de suspensão temporária do contrato de trabalho.

»» COMO SERÁ PAGO O BEM

Após o empregador optar por implantar a MP, deverá celebrar acordo individual de trabalho com cada empregado, para que estes recebam as parcelas, que serão pagas mensalmente, contado a partir da data da assinatura do acordo, e perdurará até o final da redução ou suspensão acordada, desde que dentro dos prazos estipulados na Medida Provisória.

»» APÓS A FORMALIZAÇÃO DO ACORDO, EXISTEM ALGUMAS OBRIGAÇÕES FORMAIS QUE O EMPREGADOR QUE REDUZIR A JORNADA MEDIANTE REDUÇÃO SALARIAL OU SUSPENDER O CONTRATO PRECISA CUMPRIR:

Informar o **Ministério da Economia e o Sindicato Laboral** correspondente no prazo máximo de **10 dias** da data de celebração do acordo.



»» SE O EMPREGADOR NÃO INFORMAR AO MINISTÉRIO E AO SINDICATO A CELEBRAÇÃO DO ACORDO

Ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato, inclusive com todos os encargos, até a data que efetivamente venha a prestar a informação.

➤➤ COMO DEVE SER FEITA ESTA INFORMAÇÃO AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA?



Com a expedição do Ato Normativo por parte do Ministério, visando disciplinar a transmissão das informações.

➤➤ VALOR DO BEM



Terá como base de cálculo o **valor mensal do seguro - desemprego** a que o empregado tenha direito, tomando-se como base de cálculo o percentual da redução para a hipótese de redução de jornada e salário.

Em se tratando de hipótese de suspensão do contrato de trabalho, o **BEM** deverá ser de:

100%

Do valor do seguro - desemprego para empresas abertas com receita bruta anual inferior a R\$ 4.800.000,00

70%

Do valor do seguro - desemprego para empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00.

Nessa última hipótese, a suspensão do contrato fica condicionada ao pagamento de uma ajuda compensatória por parte da empresa no valor de 30% do valor do salário auferido pelo empregado.



»» **A REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIOS PODERÁ OCORRER**
Por até **DIAS 120** desde que seja:

1

Preservado o valor do salário / hora de trabalho;

2

Pactuado por Acordo Individual ou Coletivo escrito;

3

E dentro dos percentuais de 25%, 50% ou 70%; exceto se o acordo for feito com entidade Sindical Laboral.



PARA CALCULAR OS VALORES CORRESPONDENTES AO EMPREGADOR E AO GOVERNO, BASTA ACESSAR O LINK:
www.dieese.org.br/calculadoramp936

A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO



PODERÁ SER IMPLANTADA **PELO PRAZO MÁXIMO DE 120 DIAS**, DESDE QUE SEJA:

Pactuado por Acordo Individual ou Coletivo por escrito;

Não podendo em hipótese alguma, o trabalhador desempenhar suas atividades dentro ou fora da empresa, ainda que de forma parcial.

A MEDIDA DISPÕE, TAMBÉM, SOBRE GARANTIA DE EMPREGO AOS TRABALHADORES QUE TENHAM SEUS SALÁRIOS E JORNADAS REDUZIDOS OU TENHAM SEU CONTRATO SUSPENSO



A garantia de emprego será aquela resultante da somatória do período em que durar a redução do salário ou a suspensão do contrato mais este mesmo período após o restabelecimento da jornada ou trabalho habitual.

Exemplo: O empregado que teve redução de jornada e salário por 60 dias. Durante estes 60 dias ele não poderá ser demitido (salvo demissão por justa causa ou pedido de demissão) por gozar de estabilidade e, findo este período, ele também não poderá ser demitido por igual prazo, (ou seja, este trabalhador terá um período de estabilidade de 120 dias no emprego).

»» O EMPREGADOR QUE DEMITIR O TRABALHADOR QUE TENHA GARANTIA DE EMPREGO ARCARÁ COM O ÔNUS

A empresa será obrigada a pagar ao trabalhador, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, uma indenização no valor de:

50%

Do salário a que o empregado tinha direito do período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;

75%

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 50% e inferior a 70%;

100%

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 suspensão temporária do contrato de trabalho.

»» FICAM MANTIDOS TODOS OS DIREITOS DOS EMPREGADOS PREVISTOS EM ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS VIGENTES

Permanecem inalterados todos os direitos previstos em acordos ou convenções coletivas de trabalho vigentes.

É IMPORTANTE QUE O EMPREGADOR PROCURE A ORIENTAÇÃO DO SINDICATO LABORAL DA CATEGORIA PARA CELEBRAR OS ACORDOS DE REDUÇÃO OU DE SUSPENSÃO, MESMO QUE INDIVIDUAIS



AS ENTIDADES SINDICAIS LABORAIS PODERÃO FIRMAR ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS VISANDO A REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

Desde que repetido os seguintes percentuais estabelecidos pela MP 1.045/21

Sem percepção do Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a **25%**;

De **25%** sobre a base de cálculo do seguro desemprego para a redução de jornada e de salário igual ou superior a **25%** e inferior a **50%**;

De **50%** sobre a base de cálculo do seguro desemprego para a redução de jornada e de salário igual ou superior a **50%** e inferior a **70%**;

De **70%** sobre a base de cálculo do seguro desemprego para a redução de jornada e de salário superior a **75%**.

OS SINDICATOS LABORAIS PODERÃO FIRMAR ACORDOS

**➤➤ E CONVENÇÕES COLETIVAS VISANDO A IMPLEMENTAÇÃO
DOS DIREITOS PREVISTOS NA MP 1.045/21.**

As entidades sindicais poderão firmar acordos e convenções coletivas visando o resguardo dos direitos e benefícios de todos os empregados de suas categorias representadas, independentemente do valor salarial dos trabalhadores.

**É NECESSÁRIA A PARTICIPAÇÃO DOS
SINDICATOS LABORAIS EM ACORDOS
ENVOLVENDO TRABALHADORES QUE
PERCEBAM SALÁRIO IGUAL OU INFERIOR
A R\$ 3.300,00, OU TRABALHADORES
COM DIPLOMA DE NÍVEL SUPERIOR E
QUE PERCEBAM VALOR IGUAL OU
SUPERIOR A R\$12.867,14?**



O artigo 7º da CF proíbe a redução salarial, a menos que seja feita através de acordo ou convenção coletiva. Sendo assim, é mais seguro e garantido para a empresa que, tanto na hipótese de redução de jornada de trabalho com redução salarial, ou de suspensão de contrato de trabalho, independentemente do valor de salário pago aos trabalhadores pela empresa, seja sempre mediante acordo coletivo com a assistência do sindicato laboral da categoria.



Vanderlei Lima

Advogado

Qualificação do Autor:

Advogado, atuante na área sindical há mais de 30 anos, pós-graduado em Direito do Trabalho e Direito Público e Árbitro formado pela Câmara Arbitral Latino Americana, CALA.

Foi membro da Comissão de Direito Sindical da OAB/SP.

Conheça o trabalho do Dr. Vanderlei Lima através dos artigos publicados no Migalhas:

www.migalhas.com.br/autor/vanderlei-lima

Para maiores informações, contate:



Vanderlei Lima

Advogado

(11) 4526-8411 / (11) 9 9731-8963 

 vanderleifl@adv.oabsp.org.br

Acompanhe o Dr. Vanderlei Lima nas Redes Sociais:



/limaverdadenalata



@verdade.nalata



@verdade_lima



Verdade na Lata por Dr. Vanderlei Lima