



Medida Provisória nº 1.045/2021 - Redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho

A Medida Provisória (MP) nº 1.045, publicada em 28 de abril de 2021, institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda visando a preservação do emprego e da renda durante a crise decorrente da pandemia de COVID-19.

Na prática, a MP nº 1.045 restabelece a possibilidade de redução proporcional de jornada e de salário e a suspensão temporária dos contratos de trabalho que vigoraram no ano passado em razão da MP nº 936 e da Lei nº 14.020/2020, bem como o pagamento do Benefício Emergencial pelo Governo Federal para os empregados afetados.

Essas medidas poderão ser adotadas pelas empresas pelo prazo de até 120 dias, a partir de 28 de abril de 2021, por meio da celebração de acordos individuais diretamente com os empregados ou mediante acordos coletivos com o sindicato, conforme descritos abaixo.

I. REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO

Redução mediante acordo individual – sem necessidade de acordo sindical

Faixa salarial/condição	Opções	Benefício Emergencial a ser pago pelo Governo
Empregado com salário mensal de até R\$ 3.300,00	Redução de jornada de trabalho e salário de 25%, 50% ou 70%	25%, 50% ou 70% do valor do seguro-desemprego
Empregado hipersuficiente (diploma universitário e salário superior a R\$ 12.867,14 por mês)		
Quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial, a ajuda compensatória mensal e o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado		
Empregado que não esteja classificado nas hipóteses acima	Redução de jornada de trabalho e salário de 25%	25% do valor do seguro-desemprego

Redução mediante acordo com o sindicato dos empregados

Faixa salarial/condição	Opções	Benefício Emergencial a ser pago pelo Governo
Qualquer faixa de salário	Qualquer percentual de redução de jornada de trabalho e salário	<ul style="list-style-type: none">Redução inferior a 25%: sem benefícioRedução entre 25% e 49%: 25% do valor do seguro-desempregoRedução entre 50% e 69%: 50% do valor do seguro-desempregoRedução acima de 70%: 70% do valor do seguro-desemprego

II. SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Suspensão mediante acordo individual, sem necessidade de acordo sindical

Faixa Salarial/Condição	Benefício Emergencial a ser pago pelo Governo
Empregado com salário de até R\$ 3.300,00 por mês	(i) empregador com receita bruta em 2019 igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00: 100% do valor do seguro-desemprego (ii) empregador com receita bruta em 2019 superior a R\$ 4.800.000,00: 70% do valor do seguro-desemprego. Neste caso a empresa deve obrigatoriamente conceder ajuda compensatória de, no mínimo, 30% do valor do salário do empregado
Empregado hipersuficiente (diploma universitário e salário superior a R\$ 12.867,14 por mês)	
Quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial e a ajuda compensatória mensal	

Suspensão mediante acordo com o sindicato dos empregados

Faixa Salarial/Condição	Benefício Emergencial a ser pago pelo Governo
Qualquer faixa de salário	(i) empregador com receita bruta em 2019 igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00: 100% do valor do seguro-desemprego (ii) empregador com receita bruta em 2019 superior a R\$ 4.800.000,00: 70% do valor do seguro-desemprego. Neste caso a empresa deve obrigatoriamente conceder ajuda compensatória de, no mínimo, 30% do valor do salário do empregado

Notas:

- Valor máximo atual do seguro-desemprego: R\$ 1.911,84.
- **Os acordos individuais** devem ser celebrados com os empregados com 2 dias de antecedência e comunicados ao Ministério da Economia e Sindicato dos Empregados em até 10 dias. Se, após a pactuação de acordo individual, houver a celebração de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, prevalecerão as cláusulas mais favoráveis.
- **Estabilidade e demissão sem justa causa:** o empregado tem garantia de emprego enquanto durar a redução salarial ou suspensão do contrato e após, por igual período. Os empregados dispensados sem justa causa em tal período terão direito a uma indenização adicional, conforme abaixo:
 - 50% 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 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 salário superior a 70% ou em caso de suspensão temporária do contrato de trabalho.

- **Empregada gestante:** a contagem do período de estabilidade somente terá início a partir do término da garantia de emprego constitucionalmente assegurada à gestante, ou seja, a partir do término do período de 5 meses após o parto.
- **Empregados aposentados:** Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, os quais são inelegíveis ao Benefício Emergencial, 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 dos requisitos tratados acima para autorização do acordo individual de trabalho, o empregador pagar uma ajuda compensatória mensal no valor do Benefício Emergencial que ele receberia. E no caso de empregador que tenha auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, o valor da ajuda compensatória deverá ser, no mínimo, igual à soma do valor mencionado acima com o valor equivalente a 30% do salário do empregado.
- **Ajuda compensatória:** não tem natureza salarial, não tem incidência de nenhum encargo (FGTS, INSS, IRRF) e pode ser considerada despesa operacional. Pode ser concedida pelo empregador em qualquer das medidas de redução de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho, mas é obrigatória apenas no caso de suspensão do contrato de trabalho nas empresas com faturamento superior a R\$ 4.800.000,00 em 2019.
- **Benefícios:** empregado com contrato de trabalho suspenso continuará tendo direito aos benefícios concedidos pelo empregador.
- É possível adotar as duas medidas de forma sucessiva desde que observado o limite de 120 dias.
- Lembramos que as medidas provisórias possuem força de lei e têm eficácia desde a data de sua publicação, pelo prazo de 60 dias, podendo ser prorrogada uma única vez por mais 60 dias.

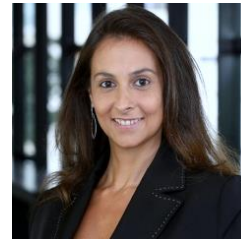
Os sócios da área Trabalhista de TozziniFreire estão à disposição para qualquer esclarecimento.



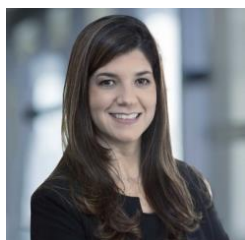
Alexandre de Almeida Cardoso
acardoso@tozzinifreire.com.br



Andre Fittipaldi
afittipaldi@tozzinifreire.com.br



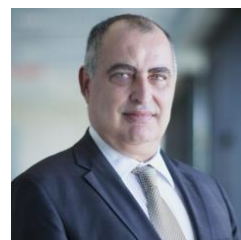
Fernanda Bianco Pimentel
fpimentel@tozzinifreire.com.br



Gabriela Lima
glima@tozzinifreire.com.br



Leonardo Bertanha
lbertanha@tozzinifreire.com.br



Marcelo Pereira Gômara
mgomara@tozzinifreire.com.br



Maurício de Carvalho Góes
mgoes@tozzinifreire.com.br



Mihoko Sirley Kimura
mkimura@tozzinifreire.com.br



Roberto Pierri Bersch
bersch@tozzinifreire.com.br