



ABMOTÉIS | COMUNICADO 01/2021

1. Vimos informar que fora publicado na data de ontem, dia 27.04.2021, a Medida Provisória 1045/2021.

2. Os objetivos dessa MP são:

- 2.1. Preservar o emprego e a renda;
- 2.2. Garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- 2.3. Reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

3. Logo, a Medida Provisória vem autorizar a adoção de duas hipóteses aos empregadores:

- 3.1. A redução proporcional de jornada de trabalho e de salários;
- 3.2. A suspensão temporária do contrato de trabalho.

4. As regras são similares a da MP 936/2020, ou seja:

- 4.1. O empregador deverá comunicar o Ministério da Economia em no máximo dez dias sobre a suspensão do contrato de trabalho e/ou a redução proporcional da jornada de trabalho;
- 4.2. O pagamento ao funcionário, pelo Ministério da Economia, ocorrerá após trinta dias da celebração do acordo;
- 4.3. Se a empresa não informar o Ministério da Economia no prazo de dez dias da data do acordo, ela se tornará responsável por pagar o salário do período ao empregado até que a informação seja prestada;
- 4.4. O valor pago ao empregado corresponderá ao valor mensal do seguro-desemprego, podendo variar entre 100% e 70%, de acordo com o faturamento da empresa;



4.5. No caso, é irrelevante quantos meses o empregado esteja na empresa, ou seja, ele terá direito ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER) mesmo que esteja em contrato de experiência;

4.6. Os empregados que estiverem em seguro desemprego ou em benefício previdenciário não têm direito a receber a Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER).

5. Se a empresa optar pela redução da jornada e do salário, ela poderá fazê-la com base nas seguintes regras:

5.1. Prazo máximo de 120 dias;

5.2. Redução de jornada e salário de 25%, 50% ou 70%;

5.3. É necessário comunicar o empregado com, no mínimo, dois dias corridos de antecedência;

5.4. Como regra, é possível adotar a redução com base em acordo individual para empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) ou para empregados com portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ou seja, R\$ 12.867,14 (R\$ 6.433,57 x 2);

5.5. Para os demais empregados, as medidas previstas somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo; ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de até vinte e cinco por cento que poderá ser aplicada por acordo individual em qualquer hipótese;

6. Se a empresa optar pela suspensão do contrato de trabalho, ela poderá fazê-la com base nas seguintes regras:

6.1. Prazo máximo de 120 dias;

6.2. É necessário comunicar o empregado com no mínimo, dois dias corridos, de antecedência;

6.3. Como regra, é possível adotar a suspensão com base em acordo individual;

6.4. No caso da suspensão, se a empresa fornece plano de saúde, por exemplo, deverá mantê-lo;



6.5. É vedado o trabalho por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância;

6.6. 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;

6.7. Como regra, é possível adotar a redução com base em acordo individual para empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) ou para empregados com portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ou seja, R\$ 12.867,14 (R\$ 6.433,57 x 2);

6.8. Para os demais empregados, as medidas previstas somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo;

7. Esclareça-se que o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER), pago pelo Ministério da Economia, poderá ser acumulado com o pagamento facultativo, a ser efetuado pelo empregador, de uma ajuda compensatória mensal. Se isso ocorrer, existem as seguintes regras e benefícios à empresa:

7.1. deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;

7.2. terá natureza indenizatória;

7.3. não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

7.4. não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

7.5. não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS;

7.6. poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.



8. A despeito dessas questões, é muito importante ressaltar que fica estabelecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER).

9. É extremamente importante frisar isso porque o empregado terá garantido o emprego, 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.

10. Se a empresa dispensar o empregado no período da garantia do empregado, terá que arcar com a indenização prevista no artigo 10, §1º, da MP 1045/2021.

11. Afora, isso, os auditores do trabalho poderão fiscalizar da correta aplicação da Medida Provisória.

12. Dito isso, a ABMOTÉIS conclui que a Medida Provisória 1045/2020 se trata, portanto, de uma norma que vem complementar a Medida Provisória 1046/2021 que autorizou, dentre outras hipóteses, antecipação de férias, antecipação de feriados e concessão de banco de horas, que ainda continuam vigentes.

13. Esclareça-se, por fim, que essa análise feita pelo ABMOTÉIS tem natureza genérica. Logo, as particularidades devem ser tratadas caso a caso e de forma conjunta entre jurídico e departamento de pessoal.

Texto de Me. William de Aguiar Toledo. Advogado. Sócio da ATF Law e Fidare Relações Governamentais. Mestre em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos. Doutorando em Direito pela Universidade Autônoma de Lisboa – UAL