

Prezados Associados,

1. Foi publicada em 28/4/2021 a Medida Provisória nº 1.045, que trata da instituição do Novo Programa de Manutenção do Emprego e da Renda, trazendo de volta as possibilidades de suspensão do contrato de trabalho ou de redução de salários e de jornadas.
2. Segue uma tabela simplificada, com as principais medidas previstas na MP nº 1.045/2021:

Medidas previstas na MP (art. 3º)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda. 2. Redução proporcional de jornada e salário. 3. Suspensão temporária do contrato de trabalho.
Redução proporcional de jornada de trabalho e salário (arts. 7º e 12)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prazo: até 120 dias, podendo haver prorrogação por ato do Poder Executivo. 2. Forma de implantação para empregados não aposentados: <ol style="list-style-type: none"> a) acordo individual ou coletivo para salários iguais ou inferiores a R\$3.300,00; b) acordo individual ou coletivo para salários acima de R\$12.867,14 e se o empregado tiver diploma de nível superior (hipersuficiente); c) convenção coletiva ou acordo coletivo para as demais faixas de salário; d) acordo individual para qualquer faixa de salário se a redução de jornada e salário for de 25%; e) acordo individual ou coletivo para a redução que não resulte na diminuição do valor mensal recebido, incluindo o BEM, a ajuda compensatória mensal e o salário remanescente pago pelo empregador. 3. Forma de implantação para empregados aposentados: <ol style="list-style-type: none"> a) negociação coletiva; ou

	<p>b) acordo individual, caso haja pagamento de ajuda compensatória mensal pelo menos igual ao BEM que o aposentado teria direito em tese, caso não estivesse proibido de receber este benefício do Estado.</p> <p>4. Em qualquer das alternativas, deve ser formalizado acordo individual com os empregados, que deve ser encaminhado ao trabalhador com antecedência de dois dias corridos no mínimo.</p> <p>5. Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos podem ser realizados por meios físicos ou eletrônicos.</p> <p>6. Deve haver a preservação do salário-hora.</p> <p>7. A redução deve ser exclusivamente nas faixas de 25%, 50% ou 70%, nos casos de acordos individuais.</p> <p>8. A jornada e os salários devem ser restabelecidos em dois dias contados:</p> <p>a) da data prevista no acordo individual;</p> <p>b) data antecipada pelo empregador.</p> <p>9) O termo final da redução não pode ultrapassar 120 dias, exceto se houver prorrogação do programa.</p>
<p>Suspensão temporária do contrato de trabalho (arts. 8º e 12)</p>	<p>1. Prazo: até 120 dias, podendo haver prorrogação por ato do Poder Executivo.</p> <p>2. Forma de implantação para empregados não aposentados:</p> <p>a) acordo individual ou coletivo para salários iguais ou inferiores a R\$3.300,00;</p> <p>b) acordo individual ou coletivo para salários acima de R\$12.867,14 e se o empregado tiver diploma de nível superior (hipersuficiente);</p> <p>c) convenção coletiva ou acordo coletivo para as demais faixas de salário;</p> <p>3. Forma de implantação para empregados aposentados:</p>

- a) negociação coletiva; ou
 - b) acordo individual, caso haja pagamento de ajuda compensatória mensal pelo menos igual ao BEM que o aposentado teria direito em tese, caso não estivesse proibido de receber este benefício do Estado.
4. Em qualquer das alternativas, deve ser formalizado acordo individual com os empregados, que deve ser encaminhado ao trabalhador com antecedência de dois dias corridos no mínimo.
5. Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos podem ser realizados por meios físicos ou eletrônicos.
6. Durante a suspensão:
- a) o empregador deverá manter todos os benefícios concedidos aos seus empregados;
 - b) o empregado poderá contribuir para o INSS como segurado facultativo.
7. Os contratos de trabalho devem ser restabelecidos em dois dias contados:
- a) da data prevista no acordo individual;
 - b) data antecipada pelo empregador.
8. Durante a suspensão o empregado não pode manter as suas atividades, mesmo que parcialmente, seja por teletrabalho, trabalho remoto ou à distância, sob o risco de descaracterização da suspensão do contrato.
9. Havendo a descaracterização da suspensão pela prestação de serviços, o empregador fica sujeito:
- a) ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos;
 - b) penalidade da legislação;
 - c) penas previstas na norma coletiva.

	<p>10. As empresas que tiveram receita bruta no ano-calendário de 2019 superior a R\$4.800.000,00 somente poderão suspender os contratos com o pagamento de ajuda compensatória mensal de 30% do valor do salário, durante toda a suspensão. Esta ajuda terá natureza indenizatória para todos os fins legais.</p> <p>11. O termo final da redução não pode ultrapassar 120 dias, exceto se houver prorrogação do programa.</p>
<p>Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda (BEM) (art. 5º e 6º)</p>	<p>1. O BEM deve ser pago nas hipóteses de:</p> <p>a) redução de jornadas e salários;</p> <p>b) suspensão temporária do contrato de trabalho.</p> <p>2. O BEM será pago pela União.</p> <p>3. O BEM será mensal e será devido a partir da data de redução de salários e jornadas ou da suspensão do contrato, sendo que:</p> <p>a) o empregador informará ao Ministério da Economia a suspensão ou a redução em dez dias da celebração do acordo;</p> <p>b) a primeira parcela será paga em 30 dias contados da celebração do acordo, se respeitado o prazo de dez dias;</p> <p>c) o benefício será pago apenas durante a redução ou a suspensão.</p> <p>4. Se o empregador não informar no prazo de dez dias:</p> <p>a) fica responsável pelo pagamento dos salários e encargos originais, até a data que a informação for prestada;</p> <p>b) a data de início do benefício será a data em que a informação for prestada e o benefício será devido pelo período restante;</p>

c) o pagamento da primeira parcela ocorrerá em 30 dias contados da data da informação, respeitado o item “b”.

5. O BEM será operacionalizado pelo Ministério da Economia, que irá regulamentar a forma de transmissão das informações e comunicações pelo empregador, de concessão e pagamento do benefício e de interposição de recursos contra decisões relativas à matéria.

6. A percepção do BEM não impede a concessão e o recebimento, nem altera o valor, do seguro-desemprego a que o empregado tiver direito na forma da Lei nº 7.998/1990.

7. O valor do BEM terá como base o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, observando-se o seguinte:

a) na redução de salário e jornada, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução;

b) na suspensão do contrato, será de 100% do seguro-desemprego na hipótese geral, e de 70% do seguro-desemprego para empresas com receita bruta acima de R\$4.800.000,00.

8. O BEM será pago ao empregado independentemente de período aquisitivo, de tempo de contrato e do número de salários recebidos.

9. O BEM não será pago aos empregados:

a) em cargo ou emprego público, em cargo de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato efetivo;

b) em gozo de benefício de prestação continuada do INSS, ressalvado o § único, do art. 124, da Lei nº 8.213/1991, seguro-desemprego ou bolsa de qualificação profissional do art. 2º-A da Lei nº 7.998/1990.

	<p>10. O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um BEM para cada vínculo.</p> <p>11. Os empregados contratados como intermitentes não terão direito ao recebimento do BEM.</p>
<p>Regras gerais do programa (arts. 9º a 16)</p>	<p>1. O BEM poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal decorrente da redução de salários e jornadas ou da suspensão do contrato de trabalho.</p> <p>2. A ajuda compensatória mensal:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) terá seu valor definido no acordo individual ou no acordo coletivo; b) terá natureza indenizatória; c) não será tributado para o IR do empregado; d) não integrará a base de cálculo das contribuições previdenciárias ou de outros tributos incidentes sobre a folha de pagamento; e) não integrará a base de cálculo do FGTS; f) poderá ser excluída do lucro líquido para o IRPJ e CSLL das PJs tributadas pelo lucro real. <p>3. No caso de redução proporcional de salário e jornada, a ajuda compensatória não integrará o salário do trabalhador e terá as características indicadas no tópico “2” acima.</p> <p>4. Nos casos de recebimento do BEM, o empregado que sofrer suspensão do contrato ou redução de jornada e salário terá direito a garantia provisória de emprego nos seguintes termos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) durante o período de redução de salários e jornadas ou suspensão; b) por um período igual ao acordado para a suspensão do contrato ou redução de jornada e salário, depois do restabelecimento da jornada e salário ou encerramento da suspensão;

c) para a empregada gestante, a garantia passa a ser contada a partir do fim da estabilidade prevista no inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Provisórias (da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto).

5. Nos casos de dispensas sem justa causa durante a garantia de emprego, o empregador deverá pagar, além das verbas rescisórias normais, indenização de:

a) 50% do salário a que o empregado teria direito durante a garantia, para o caso de redução de salário e jornada igual ou superior a 25% e inferior a 50%;

b) 75% do salário a que o empregado teria direito, para o caso de redução de salário e jornada igual ou superior a 50% e inferior a 70%;

c) 100% do salário a que o empregado teria direito durante a garantia de emprego, para o caso de redução de jornada e salário superior a 70% ou no caso de suspensão temporária do contrato de trabalho;

d) estas indenizações não se aplicam para os casos de pedido de demissão, de desligamento por acordo ou de dispensa com justa causa (art. 10, §§ 1º e 2º);

e) Os prazos de garantia de emprego decorrentes das suspensões ou reduções baseadas na Lei nº 14.020/2020 ficarão suspensos durante o recebimento do BEM e retomarão a sua contagem depois do encerramento da garantia prevista no art. 10 da MP 1.045/2021.

6. A redução de salário e jornada e a suspensão do contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto nos arts. 7º e 8º e no § 1º do art. 11.

7. Por meio de negociação coletiva, poderão ser estabelecidos percentuais de redução de salários e jornadas diferentes dos previstos no inciso III do art. 7º (20%, 50% e 70%) e nestes casos o BEM será devido nos seguintes termos:

- a) sem BEM para redução inferior a 25%;
- b) para redução superior a 25% e inferior a 50%, BEM de 25% sobre a base de cálculo prevista no art. 6º (seguro-desemprego a que o empregado teria direito);
- c) para redução igual ou superior a 50% e inferior a 70%, BEM de 50% sobre a base de cálculo prevista no art. 6º;
- d) para redução igual ou superior a 70%, BEM de 70% sobre a base de cálculo prevista no art. 6º.
8. Se necessário, as convenções ou acordos coletivos de trabalho firmados anteriormente poderão ser renegociados para a adequação de seus termos, em dez dias corridos contados da publicação desta MP.
9. As disposições de convenções ou acordos coletivos de trabalho terão prevalência sobre as regras previstas em acordos individuais naquilo que forem conflitantes e apenas depois do início da vigência das normas coletivas.
10. As regras dos acordos individuais prevalecerão sobre aquelas dispostas em convenções ou acordos coletivos se forem mais favoráveis aos trabalhadores.
11. As empresas deverão comunicar aos sindicatos profissionais acerca dos acordos individuais de redução de salários e jornadas ou de suspensão de contratos de trabalho firmados com seus empregados, no prazo de dez dias da data de sua celebração (art. 11, § 4º).
12. A redução ou a suspensão, quando adotadas, deverão assegurar o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais previstas na Lei nº 7.783/1989 – Lei de Greve.

	<p>13. Irregularidades quanto aos acordos de redução de jornadas e salários e suspensão dos contratos de trabalho implicam as multas previstas na Lei do Seguro-Desemprego (Lei nº 7.998/1990).</p> <p>14. Os contratos de aprendizagem e os contratos de jornada parcial estão sujeitos a esta MP.</p> <p>15. O tempo máximo de redução de jornadas e salários e de suspensão do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a 120 dias, a menos que haja prorrogação de tais prazos por ato do Poder Executivo.</p> <p>16. As empregadas gestantes, incluindo as domésticas, podem participar do Programa e em havendo a percepção do benefício do salário-maternidade (este benefício aplica-se também aos casos de adoção):</p> <p>a) o empregador deverá informar o Ministério da Economia;</p> <p>b) deve cessar a aplicação da suspensão ou da redução de salários e jornadas; e</p> <p>c) o salário-maternidade será pago sem levar em conta as deduções decorrentes da aplicação da redução de salários e jornadas ou da suspensão do contrato de trabalho.</p>
<p>Disposições finais (art. 17 a 20)</p>	<p>1. Empregado e empregador poderão, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso, podendo também adotar as medidas de suspensão ou de redução de salários e jornadas.</p> <p>2. Os casos de paralisação ou suspensão de atividades empresariais por ato de autoridade governamental para enfrentamento da pandemia não se caracterizam como a hipótese prevista no art. 486 da CLT (<i>factum principis</i>).</p> <p>3. Para os processos administrativos que não tramitam em meio eletrônico, ficam suspensos por 180 dias os prazos para apresentação de defesa e recursos administrativos resultantes de</p>

	autos de infração trabalhista e notificações de débito do FGTS, bem como ficam suspensos os respectivos prazos prescricionais.
--	--

3. Permanecemos à disposição para quaisquer esclarecimentos que forem necessários.

São Paulo, 28 de abril de 2021.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL DE GRANDES ESTRUTURAS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDUSCON