



São Paulo, 28 de abril de 2021.

Circular nº 32/2021.

ÀS

**EMPRESAS FILIADAS E ENQUADRADAS NA CATEGORIA ECONÔMICA DO
SINPROQUIM NO ESTADO DE SÃO PAULO**

Prezados Senhore(a)s,

**REF.: NOVA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045/21 – DISPÕE SOBRE NOVO PROGRAMA DE
REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO E DA SUSPENSÃO DO CONTRATO
DE EMPREGO PARA O ENFRENTAMENTO DA DOENÇA COVID-19**

O SINPROQUIM vem à presença de V. Sas. para prestar os esclarecimentos no que se refere a redução de jornada e de salário e da suspensão de contrato de emprego instituída pela **NOVA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045/21.**

O Presidente da República editou **NOVA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045, que dispõe sobre a instituição do Novo Programa de Redução de Jornada e de Salário e da Suspensão do Contrato de Trabalho** para o enfrentamento da doença Covid-19, publicada no dia 28.04.21 no Diário Oficial da União – DOU – Edição nº 78 – Seção 1, página 5.

Nesse contexto, a seguir, **DESTACA-SE OS RELEVANTES CONTÉUDOS FIXADOS PELA MP Nº 1.045/21.**

Em síntese, a **MP Nº 1.045/21, praticamente reproduziu quase que na íntegra o teor da antiga MP Nº 936/20 de 01.04.21.**

I. - DAS CONSIDERAÇÕES INICIAIS

1.1. - PRAZO MÁXIMO DE VIGÊNCIA: até 120 dias, contados da data de sua publicação, que foi no dia 28.04.21. Isso significa, se adoção das medidas ocorrer 10 dias após a publicação da MP Nº 1.045/21 no DOU, a duração será limitada de apenas 110 dias.

Portanto, o prazo final do acordo de redução jornada e de salário e da suspensão de contrato de trabalho não poderá exceder a 120 dias.

1.2. – QUEM PODE RECEBER O BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA previsto na MP Nº 1.045/21, qualquer empregado registrado, inclusive o empregado com mais de um vínculo de emprego, também, faz jus a **percepção do benefício, ainda que a redução de jornada de trabalho e de salário e/ou suspensão do contrato de emprego ocorra cumulativamente, em ambos os vínculos de emprego.**

1.3. APLICAÇÃO ABRANGE: o teor da **MP Nº 1.045/21, estabelece que aplicação abrange, apenas, os contratos de emprego já celebrados até 28/04/2021, ou seja, as contratações realizadas após essa data não serão alcançadas pela MP Nº 1.045/21.**

1.4. - INSTRUMENTO QUE DEVERÁ SER UTILIZADO: para a redução de jornada de trabalho e de salário e a suspensão do contrato de emprego, deverá ser realizado por meio de acordo individual entre empregado e empregador, acordoe convenção coletiva de trabalho.

1.5. – DOS OBJETIVOS

Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será aplicado **durante o prazo de 120 dias, contados da data de publicação,** com os seguintes **OBJETIVOS:** *preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir o impacto social decorrente das consequências da emergência de saúde pública.*

1.6. - DAS MEDIDAS

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, apresenta as seguintes **MEDIDAS:** *o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e suspensão temporária do contrato de trabalho.*

Portanto, a **MP Nº 1.045/21** determina que os empregadores poderão adotar as medidas seguintes:

II. – DOS CONTEÚDOS MAIS RELEVANTES CONTIDOS NA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045/21

Nesse contexto, a seguir, **SALIENTA-SE** **CONTÉUDOS MAIS RELEVANTES ESTAMPADOS NA MP Nº 1.045/21.**

2.1. – DA UTILIZAÇÃO DO ACORDO INDIVIDUAL

O **pacto individual** será possível nas seguintes situações:

I – empregado com **salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00** (três mil e trezentos reais);

II - com **diploma de nível superior que percebam salário mensal igual ou superior a R\$12.867,14;**

III – na **redução de jornada de trabalho e de salário de 25%** (vinte e cinco por cento); e

IV – quando a **redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo 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.**

Prazos - note que os acordos poderão ser firmados de forma alternada e sucessiva, desde que não se ultrapassem o tempo máximo previsto na MP N° 1.045/21, que é até 120 dias.

Comunicação ao Ministério da Economia – firmado o acordo, a Empresa **deve comunicar no prazo de 10 (dez) dias corridos** o Ministério da Economia. **O não atendimento ao prazo estabelecido implicará no pagamento dos salários integrais ao empregado até a data do efetivo comunicado.**

Poderão ser utilizados os meios físicos e digitais para a celebração dos acordos individuais.

2.2. – DA UTILIZAÇÃO DO ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Registre-se que o acordo ou convenção coletiva de trabalho **deverão ser utilizados no caso de não for possível de fazer uso do acordo individual ou por interesse das partes.**

Nos **acordos ou convenção coletiva poderão ser negociados com reduções de jornada de trabalho e de salário em percentuais diferentes dos previstos nesta Medida Provisória.**

No caso da **pactuação do acordo ou convenção coletiva de trabalho for firmada após o acordo individual e na hipótese de existir cláusulas conflitantes com as do acordo individual,** deverão ser observadas as seguintes regras:

I - a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva; **E**

II - 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.

Assinale-se no caso das condições do acordo individual forem mais favoráveis ao empregado, estas prevalecerão sobre o negociado em acordo ou convenção coletiva..

2.3. COMO FUNCIONA A REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

A redução de **jornada de trabalho e de salário preservará o salário-hora de trabalho.**

No caso do **acordo individual, o empregador deverá encaminhar ao empregado, com antecedência mínima de 2 (dois) dias, o respectivo acordo de redução que poderá ser feito com os seguintes percentuais:**

- a) **25%** de redução proporcional, da jornada de trabalho e de salário;
- b) **50%** de redução proporcional, da jornada de trabalho e de salário: **OU**
- c) **70%** de redução proporcional, da jornada de trabalho e de salário

A convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho poderão instituir redução de jornada de trabalho e de salário em percentuais diferentes.

Por conseguinte, o valor do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será calculado com aplicação do percentual da redução sobre a base de cálculo.

Ou seja, o cálculo é nos mesmos moldes do ano de 2020, ou seja, o Governo pagará o Benefício Emergencial, calculado sobre o valor do seguro-desemprego a que ele teria direito se fosse dispensado (entre R\$ 1.100,00 e R\$ 1.911,84).

Por exemplo, em um acordo para redução de 50% da jornada e de salário, o empregado receberá 50% do salário da empresa e 50% da parcela do seguro-desemprego.

Retorno às atividades - o empregado retornará as **atividades no prazo de 2 (dois) dias corridos do término do prazo pactuado, tendo os salários e jornada de trabalho restabelecidos.**

O **empregador, a qualquer tempo, poderá comunicar o empregado sobre a decisão de antecipar o fim da redução acordada, que retornará no prazo de 2 (dois) dias do respectivo aviso.**

2.4. – COMO FUNCIONA A SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Se ocorrer por meio de acordo individual escrito entre empregador e empregado, a proposta deverá ser **encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.**

Durante o período de suspensão temporária do contrato de emprego, o **empregado terá direito a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados.**

Na suspensão do contrato de emprego, por sua vez, o **empregado poderá recolher as contribuições previdenciárias para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.**

Decisão de antecipar o término da redução de jornada e salário, o contrato de trabalho **será restabelecido no prazo de dois dias corridos,** contados da data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado ou da data de comunicação do empregador ao empregado, à respeito da decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

IMPORTA DESTACAR:

Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregado não poderá exercer qualquer atividade para o empregador, seja por tempo parcial, por meio remoto, teletrabalho ou à distância.

Se o empregado executar atividades para seu empregador, durante o período da suspensão, ainda que parcialmente ou em teletrabalho, a suspensão do contrato de emprego ficará descaracterizada e o empregador ficará sujeito:

I – ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo período do acordo firmado;

II – às penalidades previstas na legislação; **E**

III – às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

2.5. - DO PAGAMENTO AJUDA COMPENSATÓRIA NO CASO DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE EMPREGO

Parâmetro é a Receita Bruta da Empresa.

2.5.1. – EMPRESA COM RECEITA BRUTA SUPERIOR A R\$ 4.800.000,00

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), **apenas, poderá**

suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal, da seguinte forma:

1º - A empresa deverá pagar ao empregado, a título de ajuda compensatória, 30% sobre o valor do salário do empregado.

2º - O empregado receberá do Governo 70% do valor de seguro-desemprego que teria direito.

3º - O empregado faz jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador.

4º - Fica facultado ao empregado, durante o período da suspensão, recolher para o Regime Geral da Previdência Social, na condição de segurado facultativo.

6º - **Instrumento** - durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado por meio de acordo individual, coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

7º - **Natureza jurídica** - a ajuda compensatória pactuada no acordo de redução de jornada de trabalho e de salário e na suspensão do contrato de trabalho **terá caráter indenizatório**, por sua vez, **não sofrerá tributação da Contribuição Previdenciária, FGTS e Imposto de Renda**.

8º - **As empresas optantes pelo regime do lucro real poderão considerar o pagamento da ajuda compensatória como despesa operacional dedutível na base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL**.

2.5.2. – EMPRESA COM RECEITA BRUTA INFERIOR A R\$ 4.800.000,00

A empresa que tiver auferido, **no ano-calendário de 2019, receita bruta inferior a R\$ 4.800.000,00** (quatro milhões e oitocentos mil reais), **no caso suspensão o contrato de trabalho de seus empregados mediante**, ocorrerá o seguinte:

1º - O empregado receberá 100% do valor do seguro-desemprego que teria direito.

2º - O empregado fará jus a todos os benefícios fornecidos pelo empregador aos seus empregados.

3º - Fica facultado ao empregado, durante o período da suspensão, recolher para o Regime Geral da Previdência Social, na condição de segurado facultativo.

2.6. – DA GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO

CABE DESTACAR que tanto na redução de jornada de trabalho e de salário, bem como na suspensão temporária do contrato de emprego **o empregado tem direito a garantia provisória de emprego, no seguintes termos:**

1º - Durante o período em que durar os acordos de redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de emprego;

2º - Após reestabelecidas a jornada de trabalho, o salário ou contrato de emprego, por período igual ao que durou a redução da jornada e salário ou a suspensão do contrato de emprego.

Por exemplo: se houve uma redução de jornada de trabalho e de salário durante 3 meses, a garantia provisória de emprego será de 6 meses.

3º - Em se tratando de empregada gestante, o tempo de garantia de emprego passará a contar da data do término do período de garantia de emprego adquirida pela gravidez, ou seja, será computado após o término da garantia de emprego da gestante que ocorre desde a confirmação da gravidez até o 5º (quinto) mês após o parto.

4º - Não se aplica a referida garantia de emprego nas situações de pedido de demissão, extinção do contrato de trabalho por acordo nos termos do disposto no art. 484-A da CLT e nas dispensas por justa causa.

2.7. DA RESCISÃO CONTRATUAL, SEM JUSTA CAUSA, DURANTE A VIGÊNCIA DO ACORDO, ISTO É, COMPERRENDENDO O PERÍODO DE GARANTIA TEMPORÁRIA DE EMPREGO

Caso a **Empresa decida dispensar o empregado, sem justa causa, durante o período de garantia temporária de emprego,** além do pagamento das verbas rescisórias, **cabará a Empresa o pagamento em favor do empregado de uma multa adicional indenizatória, da seguinte forma:**

I - Redução de jornada de trabalho e salário:

a) - 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia temporária no emprego, quando *redução de jornada de trabalho e de salário ficar entre 25% e 49,99%*

b) - 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia temporária no emprego, quando *redução de jornada de trabalho e de salário ficar entre 50% e 69,99%.*

II - Redução de jornada de trabalho e salário ou suspensão do contrato de trabalho

100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia temporária no emprego, quando a redução de jornada de trabalho e de salário em percentual for de 75% ou mais ou houver suspensão temporária do contrato de trabalho.

2.8 – EMPREGADO JÁ É APOSENTADO E CONTINUA TRABALHADO

Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, 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, apenas, será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho prevista, **houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal equivalente ao:**

I - valor do benefício emergencial a que teria direito se não fosse beneficiário da previdência; **E**

II – valor total do benefício emergencial a que teria direito se não fosse beneficiário da previdência somado a ajuda compensatória devida pelas empresas cujo faturamento anual de 2019 foi superior a R\$4.800.000,00.

2.9. DA EMPREGADA GESTANTE OU EM LICENÇA-MATERNIDADE E EMPREGADA DOMÉSTICA

A empregada gestante e a empregada doméstica, poderá participar do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, observadas as seguintes condições determinadas pela **MP Nº 1.045/21**.

A partir do instantes em que ocorrer o afastamento da empregada para licença-maternidade, o empregador deverá proceder:

I - efetuar a comunicação imediata ao Ministério da Economia;

II – interromper o pacto de redução de jornada de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho; **E**

III – passar a pagar à empregada o salário-maternidade considerando a remuneração integral ou como último salário de contribuição os valores a que teriam direito sem a aplicação das medidas de redução de salário proveniente do acordo.

Empregado (a) adotante, tem o mesmo direito empregado ou empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, **hipótese em que o salário-maternidade será pago diretamente pela previdência social.**

Em síntese, a empregada em licença-maternidade já tem o contrato interrompido, por sua vez, essa empregada não está apta a negociar no âmbito do programa, tampouco receber o benefício emergencial.

2.10 – DA BASE DO CÁLCULO DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL

O benefício emergencial **será calculado base o valor do seguro-desemprego** a que o empregado teria direito em caso de demissão sem justa causa.

Hoje o seguro-desemprego varia no valor mínimo de R\$ 1.100,00 ao máximo de R\$ 1.909,34 e será pago de acordo com os termos do acordo firmado, de acordo com as seguintes faixas:

I – Até 24,99%, para **redução de jornada e de salário** for menor que 25%. Ou seja, se a redução for de até 24,99%, o empregado não receberá o benefício do Governo Federal.

II - 25% a 49,99% - para **redução de jornada e de salário** for igual que 25% e menos de 50%, o benefício pago pelo Governo Federal será equivalente a 25% da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

III - 50% a 69,99% para a **redução de jornada e de salário** igual a 50% e menos a 70%, o benefício pago pelo Governo Federal será equivalente a 50% da parcela de seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

IV – 70% ou acima para a **redução de jornada e de salário** igual ou superior a 70%, o benefício pago pelo Governo Federal será correspondente a 70% da parcela de seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

V – 70% sobre a base cálculo para **suspensão do contrato de trabalho** para empregados de empresas que estão **obrigadas ao pagamento da ajuda compensatória no valor de 30%**.

Empresas com receita bruta anual de 4,8 milhões têm de pagar ajuda compensatória ao empregado no valor de 30% do salário. O Governo Federal assume 70% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

VI – 100% sobre a base de cálculo **para suspensão do contrato de trabalho** de empregados de empresas não classificadas no **ITEM V**.

No caso das Empresas do Simples Nacional (com renda bruta anual de até 4,8 milhões): a compensação por companhia é opcional. O Governo Federal banca 100% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

Local do Recebimento do BEM – o empregado poderá receber o benefício emergencial na instituição financeira em que possuir conta poupança ou conta

de depósito à vista, exceto conta-salário, desde que autorize o empregador a informar os seus dados bancários.

Se acontecer não validação ou de rejeição do crédito na conta indicada, inclusive pelas instituições financeiras destinatárias das transferências, ou na ausência da indicação, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil S.A. poderão utilizar outra conta poupança de titularidade do beneficiário, identificada por meio de processo de levantamento e conferência da coincidência de dados cadastrais para o pagamento do benefício emergencial.

Se não for encontrada a conta poupança de titularidade do beneficiário, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil S.A. poderão realizar o pagamento do benefício emergencial por meio de conta digital, de abertura automática, em nome do beneficiário, com as características seguintes:

I - dispensa de apresentação de documentos pelo beneficiário;

II - isenção de cobrança de tarifas de manutenção;

III - direito a, no mínimo, três transferências eletrônicas de valores e a um saque ao mês, sem custos, para conta mantida em instituição autorizada a operar pelo Banco Central do Brasil; **E**

IV - vedação de emissão de cheque.

2.11. – DO CANCELAMENTO DE AVISO PRÉVIO EM CURSO OU A EMPRESA JÁ DISPENSOU O EMPREGADO.

Empregador e empregado poderão, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio, **desde que esteja em curso. (art. 19).**

Na hipótese de cancelamento do aviso prévio, as partes poderão adotar as medidas estabelecidas pela MP Nº 1.045/2, para redução de jornada de trabalho e salário ou suspensão do contrato de trabalho.

Empregado já dispensado, neste caso não há possibilidade de reverter a dispensa para enquadrar o empregado nas novas regras da MP Nº 1.045/21.

2.12. DA SUSPENSÃO DOS PRAZOS PROCESSUAIS

Durante o período de 180 dias contados a partir de 28.04.2021, os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS, e os respectivos prazos prescricionais, **ficam suspensos.**

A suspensão não se aplica aos processos administrativos que tramitam em meio eletrônico. (art. 21).

2.13. - DISPOSIÇÕES FINAIS DA MP Nº 1.045/21

O disposto no art. 486 da CLT, não se aplica na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinadas por ato de autoridade municipal, distrital, estadual ou federal para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**). (**art. 20**).

ANEXO – a MP Nº 1.045/21 em seu inteiro teor.

III – DO ACIONAMENTO DO SINPROQUIM

No caso de alguma e Empresa necessitar de determinado esclarecimento adicional de caráter particular, poderá acionar o **SINPROQUIM**, a fim de resolver a respectiva dúvida.

IV. DA CONCLUSÃO

Diante do exposto, o **SINPROQUIM** esclarece que elaborou este **DOCUMENTO ORIENTATIVO** de forma objetiva, a fim elucidar os principais conteúdos da **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045/2021**.

Sem mais, no momento, estamos ao inteiro dispor para prestar os esclarecimentos que julgarem necessários e registre-se que o **SINPROQUIM permanece firme na sua MISSÃO QUE É DEFENDER OS INTERESSES DAS EMPRESAS FILIADAS E ENQUADRADAS NA SUA CATEGORIA ECONÔMICA.**

Atenciosamente

Dr. Enio Sperling Jaques – Diretor Jurídico do **SINPROQUIM**