

VAMOS FALAR SOBRE AS NOVAS MEDIDAS PROVISÓRIAS – MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA.



MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021

Data de início: 28/04/2021

Data de término: 25/08/2021

Tempo Máximo: 120 dias (reduz conforme a evolução dos dias).

Tempo Mínimo: 1 dia.

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

Quais são as possibilidades de manutenção do emprego e da renda que a MP N° 1.045 está disponibilizando para as empresas passarem por este período:

- redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e
- suspensão temporária do contrato de trabalho.

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

Vamos verificar como a medida provisória pode auxiliar sua empresa a passar por este período complicado.

Só é importante lembrar que devemos realizar uma análise a longo prazo, por conta de impactos em outras verbas pagas ao longo do ano.

Então vamos lá.



MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

Qual é o período que posso conceder o Benefício Emergencial para os colaboradores?

De acordo com:

“Art. 2º Fica instituído o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, **pelo prazo de cento e vinte dias**, contado da **data de publicação desta Medida Provisória**, com os seguintes objetivos:

I - preservar o emprego e a renda;

II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e

III - reduzir o impacto social decorrente das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

IMPORTANTE: CASO SEJA INICIADO APÓS DIA 28/04/2021, POR EXEMPLO EM 01/05/2021 O TEMPO MÁXIMO SERÁ DE 117 DIAS.

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

Quais são os colaboradores que podemos ser inseridos neste programa?

De acordo com:

“Art. 16. O disposto neste Capítulo aplica-se apenas aos **contratos de trabalho já celebrados até a data de publicação desta Medida Provisória**, conforme estabelecido em ato do Ministério da Economia.”

Contrato Celebrado: são colaboradores admitidos até dia 28/04/2021.



DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 28/04/2021 | Edição: 78 | Seção: 1 | Página: 2

Órgão: Atos do Poder Executivo

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021

Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) no âmbito das relações de trabalho.

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

Quais são os colaboradores que podemos ser inseridos neste programa?

- **Empregados CLT (Gestantes);**
- **Aprendiz;**
- **Contrato por tempo parcial;**
- **Domésticos;**
- **Trabalhador Temporário;**
- **Múltiplos Vínculos e Múltiplos Contratos.**

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

Quais são os colaboradores que não tem direito a este Programa?

- **Intermitentes;**
- **Aposentados;**
- **Quem Recebe: seguro desemprego; bolsa qualificação e benefícios previdenciários;**
- **Cargo Público.**

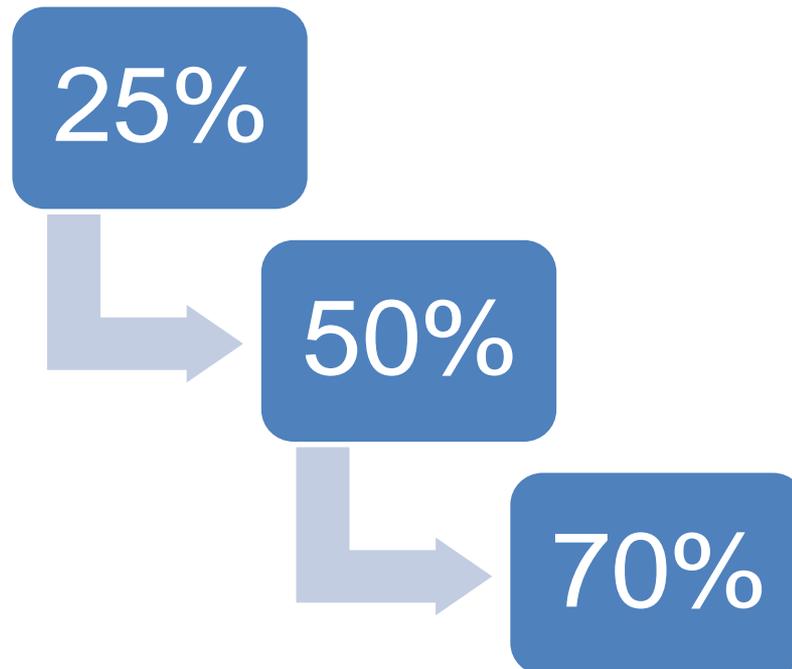
Verificação: é importante analisar se os colaboradores se tem vínculos com os pontos acima mencionados, pois neste caso não será compatível para fins de acordo.

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

Como proceder com a Redução de Jornada de Trabalho e de Salário?

Para a redução de Jornada de Trabalho e Salário, temos as seguintes opções:

Contrato Celebrado: são aos colaboradores admitidos até dia 28/04/2021.



MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

Como poderá ser realizado este acordo?

Primeiramente você precisa saber o seguinte: para realizar a pactuação dos acordos, os mesmos devem acontecer pelas seguintes possibilidades:

- por convenção coletiva de trabalho;
- acordo coletivo de trabalho;
- acordo individual escrito entre empregador e empregado.

Agora, na hipótese de pactuação por **acordo individual escrito**, o encaminhamento da proposta de acordo **ao empregado** deverá ser feito com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

Exemplo:

Data da assinatura do acordo individual: 28/04/2021;

Data do Início do Afastamento: 01/05/2021;

Tempo de Afastamento: 117 dias

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

Quais são as regras para poder formalizar estes acordos?

1. **Acordo Individual:** esta opção é para você empregador que não quer ter vínculo nenhum com o sindicato e sim apenas fazer a comunicação ao mesmo da efetiva formalização do acordo.

Regras:

- Salário Igual ou inferior a R\$ 3.300,00;
- Com diploma de nível superior e recebe salário mensal igual ou superior a R\$ 12.867,14;
- 25% de redução para empregados que não atendem os itens pontuados anteriormente;



MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

Quais são as regras para poder formalizar estes acordos?

Regras:

- Caso seja necessário realizar a redução com percentuais diferentes de **25%**, por exemplo, 50% / 70% ou acordos de Suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregador poderá realizar o acordo em formato individual, desde que ele complemente da seguinte maneira:
 - Salário: R\$ 5.000,00 = Aplicado Redução de 50%;
 - Valor pago pelas horas trabalhadas no mês: R\$ 2.500,00
 - Benefício Emergencial: R\$ 955,92
 - Ajuda Compensatória: R\$ 1.544,08 (paga pela empresa, sem tributação)
 - **Totalizando: R\$ 5.000,00.**

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

Quais são as regras para formalizar estes acordos?

Regras para acordos de Aposentados:

- Como observado anteriormente os aposentados não tem DIREITO AO BEm, porém caso a empresa necessite afastar o mesmo ela poderá formalizar o acordo individual, **porém quem irá arcar com todo o pagamento será a empresa, através da ajuda compensatória**, sendo assim não deverá ser enviado arquivos ao governo via Empregador Web.

No caso dos aposentados que concordarem com o acordo de redução ou suspensão, a regra de cálculo para pagamento será com base no seguro desemprego e a empresa deverá pagar o valor que ele teria de direito ao BEm se não fosse aposentado.

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

Quais são as regras para formalizar estes acordos?

Importante destacar que todos os casos que estão fora das regras trazidas anteriormente deverá ser realizado através de convenção coletiva ou acordo coletivo do trabalho em parceria com os sindicatos.



MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

Como proceder com a Suspensão Temporária de Contrato de Trabalho?

Para a suspensão temporária de contrato de trabalho, devemos observar os seguintes pontos:

Prazo de duração também será de 120 dias a contar da data da publicação da MP 1045 (sendo ela 28/04/2021).

Primeiramente você precisa saber o seguinte: para realizar a pactuação dos acordos, os mesmos devem acontecer pelas seguintes possibilidades:

- por convenção coletiva de trabalho;
- acordo coletivo de trabalho;
- acordo individual escrito entre empregador e empregado.

Agora, na hipótese de pactuação por **acordo individual escrito**, o encaminhamento da proposta de acordo **ao empregado** deverá ser feito com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

Quais os percentuais utilizados para a Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho?

1. Para as empresas que no ano de 2019 sua receita bruta foi superior a 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus colaboradores mediante ao pagamento da ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão, sendo assim o governo arca com a despesa de 70% sobre o valor do seguro desemprego e a empresa com os 30% adicionais;
2. Agora para empresas que tem seu faturamento inferior a 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), o valor pago pelo governo será de 100% atrelado ao valor do seguro desemprego.

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

Em casos de **suspensão de contrato** a empresa que tem faturamento superior a 4.8 milhões no ano base 2019, deve pagar ao funcionário em folha de pagamento 30% sobre o valor do salário como **AJUDA COMPENSATÓRIA**.

NATUREZA DAS RUBRICAS DA FOLHA DE PAGAMENTO			
1619	Ajuda Compensatória - MP 936	Ajuda compensatória paga pelo empregador ao empregado durante período de suspensão do contrato de trabalho ou redução proporcional de salário e jornada	01/04/2020

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

INCIDÊNCIAS	
Tributo	Base de Cálculo
Contribuição previdenciária	Não
Contribuição sindical laboral	Não
FGTS	Não
Imposto de renda retido na fonte	Não

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

REFLEXOS	
Repercute em	Base de Cálculo
13º salário	Não
Aviso prévio indenizado	Não
Descanso semanal remunerado	Não
Férias	Não

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

Podemos considerar a ajuda compensatória como despesa operacional dedutível na base de cálculo da CSLL?

A ajuda compensatória mensal poderá ser considerada *despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.*

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

Nos acordos realizados utilizando a SUSPENSÃO TEMPÓRARIA DO CONTRATO DE TRABALHO, será necessário que o colaborador realize o complemento do salário de contribuição limitado a um salário mínimo, utilizando a modalidade de SEGURADO FACULTATIVO.

II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

Devemos aguardar orientações de qual será o código a ser utilizado e este recolhimento será realizado pelo colaborador e não o empregador.

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

Qual será os prazos para comunicar os acordos realizados?

Comunicação de Acordo:

- ✓ Dois dias para o colaborador assinar o acordo;
- ✓ **Dez dias corridos contados da data da celebração do acordo** para enviar ao Sindicato apenas para conhecimento do mesmo (lembramos que diversas empresas que não realizaram este processo em 2020 foram autuadas pela SEPRT);
- ✓ Dez dias para envio ao Ministério da Economia, através do Empregador Web.

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

Caso eu precise optar pela Redução ou Suspensão, como ficará a estabilidade?

Existe o período de estabilidade normalmente, na mesma proporção de dias que o colaborador firmar o acordo com a empresa, devemos lembrar que o período de estabilidade é atrelado ao período que foi acordado, desta forma vamos ver o exemplo:

- Quantidade de dias acordado: 100 dias;
- Empresa retornou o colaborador com 50 dias de benefício;
- Neste exemplo a quantidade de dias de estabilidade será 100 dias e não 50.

IMPORTANTE: Devemos lembrar que a estabilidade dos acordos ANTIGOS, são congeladas durante o novo acordo e somente voltam a contar quando o colaborador retornar do efetivo acordo, após isso sabemos que teremos os dias dos acordos anteriores e mais os dias dos novos acordos.

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

DEMISSÃO DENTRO DO PERÍODO

VALOR INDENIZAÇÃO – GARANTIA PROVISÓRIA	PERCENTUAIS
50% S/ Salário	25 % á 49%
75% S/ Salário	50% á 69%
100% S/ Salário	70% ou Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho.

IMPORTANTE: não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido, por justa causa do empregado ou acordo entre as partes.

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

Posso demitir o colaborador sem justa causa e pagar a estabilidade como indenização na rescisão?

Poderá realizar este pagamento através das verbas rescisórias onde você irá liquidar as verbas com o colaborador, porém, cuidado:

Toda a empresa que desligar os funcionários no período de estabilidade, mesmo a empresa pagando as dias de estabilidade + aviso indenizado + férias + décimo, ela continua com uma irregularidade administrativa e certamente receberá um auto de infração.

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

Se optarmos pelo acordo, como será a contagem de décimo?

Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho:

“Assim, a suspensão do contrato de trabalho em relação ao 13º Salário, exclui o mês do cômputo dessa parcela salarial, caso não seja atingido o número mínimo de 15 dias de trabalho na forma da Lei 4.090 de 1962.”

Redução Proporcional de Jornada e de Salário:

A redução proporcional de jornada e de salário, por sua vez, **NÃO TEM IMPACTO NO CÁLCULO DO 13º SALÁRIO**, que é calculado com base na REMUNERAÇÃO INTEGRAL DO MÊS DE DEZEMBRO, assim considerada a remuneração sem influência das reduções temporárias de jornada e salário, conforme estabelece o §1º, art. 1º da Lei 4.090 de 1962 c.c. o art. 7º, VIII da Constituição Federal de 1988.

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

Se optarmos pelo acordo, como será a contagem de férias?

Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho:

Considerando que a suspensão do contrato de trabalho suspende os efeitos patrimoniais dos contratos, à exceção daqueles expressamente previstos em lei, os **PERÍODOS DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NÃO SÃO COMPUTADOS PARA FINS DE PERÍODO AQUISITIVO DE FÉRIAS**, e o direito de gozo somente ocorrerá quando completado o período aquisitivo, observada a vigência efetiva do contrato de trabalho. Neste caso será computado como acréscimo no final do período aquisitivo.

Redução Proporcional de Jornada e de Salário:

A vigência de acordo de redução proporcional de jornada e de salário **NÃO TEM IMPACTO SOBRE O PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS E ADICIONAL DE FÉRIAS**, porquanto, ainda que pago seja adiantado, essas parcelas devem ser calculadas considerando o mês de gozo, conforme determina o artigo 145 c.c o artigo 142 do Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1962.

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

Podemos realizar o cancelamento do aviso prévio em curso?

De acordo com o:

“Art. 19. Empregador e empregado poderão, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso.”

Realizando o cancelamento do mesmo, na forma prevista no art. 19, as partes poderão adotar as medidas estabelecidas por esta Medida Provisória.

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.045

Podemos realizar o cancelamento do aviso prévio em curso?

De acordo com o:

Art. 18. O tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a cento e vinte dias, exceto se, por ato do Poder Executivo, for estabelecida prorrogação do tempo máximo dessas medidas ou dos prazos determinados para cada uma delas, observado o disposto no § 3º do art. 7º e no § 8º do art. 8º.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

Data de início: 28/04/2021

Data de término: 25/08/2021

Tempo: 120 dias

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.046

Em quais possibilidades podemos utilizar para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) e a preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores?

I - o teletrabalho;

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;

V - o banco de horas;

VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e

VII – Parcelamento do FGTS.

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.046

Teletrabalho

- ✓ Não haverá necessidade de acordo;
- ✓ Não haverá necessidade de alteração de contrato de trabalho;
- ✓ Devemos comunicar com o prazo de 48 horas de antecedência;
- ✓ Podemos aplicar isso aos Jovens Aprendizizes e aos Estagiários.

Antecipação de férias individuais

- ✓ Aviso com antecedência de 48 horas;
- ✓ Gozo de férias no período não inferior a 5 dias;
- ✓ Caso antecipar períodos futuros precisamos de um acordo individual por escrito;
- ✓ Poderá ser aplicado para pessoas do grupo de risco;
- ✓ O valor referente a 1/3 de férias poderá ser pago até 20/12/2021;
- ✓ Pagamento de férias poderá acontecer até o 5° dia útil do mês seguinte;
- ✓ Em caso de pedido de demissão poderá ser descontado.

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.046

Concessão de Férias Coletivas

- ✓ Aviso com antecedência de 48 horas;
- ✓ Dispensado a comunicação das férias ao Ministério da Economia e Sindicatos;
- ✓ Sem limites de dias mínimos e dias máximos;
- ✓ Notificar os funcionários por escrito ou por meios eletrônicos.

Antecipação de Feriados

- ✓ Notificar por escrito ou por meio eletrônico;
- ✓ Antecipar feriados: federais, estaduais, municipais e religiosos;
- ✓ Antecedência de no mínimo 48 horas;
- ✓ Informar os feriados que estão sendo antecipados.

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.046

Banco de Horas

- ✓ Expressamente fundamental existir a interrupção das atividades da EMPRESA;
- ✓ Realizar acordo individual ou coletivo por escrito;
- ✓ Prazo de compensação até 18 meses contados após os 120 dias (25/08/2021);
- ✓ Compensação deverá ser programada em até duas horas diárias, sem exceder 10 horas diárias, podendo ser realizado em finais de semana;
- ✓ As empresas com atividades essenciais podem utilizar o banco de horas sem interrupção das atividades da empresa.

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.046

Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho

- ✓ Trabalhadores em regime de teletrabalho a empresa está dispensada de realizar o ASO dos Periódicos durante o período de 180 dias, **exceto o demissional**, após os primeiros 120 dias a empresa terá mais 180 dias para regularizar os exames até 23/12/2021.
- ✓ Exames demissionais ficam dispensados se outro foi realizado dentro de 180 dias;
- ✓ Durante 60 dias estão dispensados os treinamentos periódicos e eventuais até 26/06/2021, tendo o prazo de até 180 dias após 25/08/2021 para regularização;
- ✓ Treinamentos pode ser realizados a distância, observando a prática se necessário;
- ✓ Reuniões e eleições da CIPA podem ser remotas.

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.046

Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho

- ✓ Permitir prorrogar a jornada, realizar acordo individual por escrito, mesmo para escalas 12X 36;
- ✓ Horas suplementares poderão ser compensadas ou pagas como extras;
- ✓ Permanecem as obrigações de treinamentos periódicos e exames médicos ocupacionais para quem atua em ambiente hospitalar.

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1.046

Parcelamento do FGTS

CUIDADO

- ✓ Competência ABRIL, MAIO, JUNHO E JULHO/2021;
- ✓ Confissão da dívida até 20/08/2021 (utilizando a modalidade 1 da SEFIP);
- ✓ Valores divididos em 4 parcelas;
- ✓ Rescisão por qualquer motivo deverá ser recolhido antecipadamente.

IMPORTANTE - LEMBRAMOS QUE NESTAS COMPETÊNCIAS DE PAGAMENTO, SENDO ELAS:

- 1. 06/09/2021;**
- 2. 07/10/2021;**
- 3. 05/11/2021;**
- 4. 07/12/2021.**

Além do efetivo recolhimento devemos realizar o pagamento dos valores relativos aos meses em questão.



Obrigada!

 **Tatiana Fátima Golfe**

 **(49) 98806-3546**

  **@tfgolfe**

TFGOLFE

Assessoria e
Consultoria Tributária