



Principais Medidas do
**PROGRAMA
EMERGENCIAL
DE MANUTENÇÃO
DO EMPREGO E
DA RENDA**



CARTEIRA DE TRABALHO
DIGITAL

FIEMA
SESI
SENAI
IEL

Sistema
FIEMA

BRASIL
SEMPRE AVANÇANDO

BEm

Desde sua criação em abril de 2020, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm) foi responsável pela preservação de cerca de 10 milhões de empregos (dados do Ministério da Economia).

Recente consulta ao setor industrial revelou que grande parte das indústrias consultadas (84%) consideraram importante ou muito importante a reedição do Programa em 2021. Além disso, 35% dessas indústrias pretendem aderir ao Programa neste ano.

Diante desse cenário, o presente texto tem por finalidade apresentar de forma objetiva os pontos mais relevantes previstos nas MPs 1.045 e 1.046

Publicada em 28 de abril, a MP 1.045/2021 institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (reedição das medidas previstas na MP 936/2020, convertida na Lei nº 14.020/2020).

Já a MP 1.046/2021, publicada na mesma data, retorna com as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da covid-19 (reedição de medidas previstas na MP 927/2020)

A MP 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021

O novo programa, tal qual o anterior, foi criado com os seguintes objetivos:

1. preservar o emprego e a renda dos trabalhadores;
2. garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
3. reduzir o impacto social decorrente da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

Entre as principais medidas trazidas pela MP 1.045, estão:

- A possibilidade de adoção, pelas empresas, de redução de jornada e salário proporcionais por acordo individual ou instrumento coletivo de trabalho, por até 120 dias;
- A suspensão do contrato de trabalho por acordo individual ou instrumento coletivo de trabalho, por até 120 dias;
- A possibilidade de prorrogação dos prazos de redução de jornada e salário e de suspensão do contrato pelo Poder Executivo;
- O pagamento ao empregado, com recursos da União, do Benefício Emergencial compensatório, calculado sobre o valor do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito, em percentual proporcional ao da redução do salário ou da suspensão do contrato de trabalho.

REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E DE SALÁRIO

Durante o período de vigência do Programa (120 dias), o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, com preservação do valor do salário-hora, por acordo individual, por convenção coletiva de trabalho ou por acordo coletivo de trabalho.

A MP estabelece que o empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada e de salário de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho.

REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO	
ACORDO INDIVIDUAL 	 REDUÇÃO DE 25% Todos os empregados (obs.: para aposentados, deverá ser observada a regra específica)
	 REDUÇÃO DE 50% e 70% Empregados com salário até R\$ 3.300,00 e hipersuficientes
	 DEMAIS HIPÓTESES DE REDUÇÃO DE 25% Só se não houver redução do valor mensal antes recebido pelo empregado. Neste cálculo entram: salário reduzido + Bem + ajuda mensal compensatória da empresa
	EMPREGADO APOSENTADO Além dos requisitos acima, empresa assumirá o custo equivalente ao BEm
CONVENÇÃO ACORDO COLETIVO 	Todos os empregados, em qualquer percentual de redução Em percentual diverso de 25%, 50% e 70%, valor do Bem será nas faixas de: < que 25%, Bem = 0; ≥ que 25% e < que 50%, Bem = 25% do seguro-desemprego; ≥ que 50% e < que 70%, Bem = 50% do seguro-desemprego; ≥ que 70%, Bem = 70% do seguro-desemprego;

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Durante o período de vigência do Programa (120 dias), o empregador poderá acordar a suspensão do contrato de trabalho de seus empregados por acordo individual, por convenção coletiva de trabalho ou por acordo coletivo de trabalho.

Suspensão temporária do contrato de trabalho	
Acordo individual	
Empregados com salário até R\$ 3.300,00 e hipersuficientes	
Demais hipóteses de suspensão	Somente se não houver redução do valor mensal antes recebido pelo empregado. Neste cálculo entram: BEm + ajuda compensatória mensal da empresa
Empregado aposentado	<ul style="list-style-type: none"> • Além dos requisitos acima, empresa assumirá o custo do BEm • Empresa com receita bruta acima de R\$ 4,8 milhões (2019): ajuda compensatória = 30% do salário + valor do BEm
Convenção ou acordo coletivo de trabalho	
Todos os empregados	

BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA (BEm)

Será garantido aos empregados que tiverem redução proporcional de jornada e de salário, ou o contrato de trabalho suspenso, o recebimento de um Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Sua operacionalização e seu pagamento estão sob a responsabilidade do Ministério da Economia. Seu custeio será realizado com recursos da União. O benefício será calculado com base no valor que o empregado teria direito de seguro-desemprego. Atualmente, o valor do seguro-desemprego situa-se entre R\$ 1.100,00 e R\$ 1.911,84.

SALÁRIO-MATERNIDADE

As empregadas gestantes poderão participar do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Caso ocorra o evento caracterizador do início do salário-maternidade, o empregador deverá comunicá-lo imediatamente ao Ministério da Economia. Também será interrompida a redução de jornada e salário ou a suspensão do contrato e o pagamento do Benefício Emergencial.

Já o salário-maternidade será pago à empregada nos termos do art. 72 da Lei nº 8.213/91, o que é equivalente a uma renda mensal igual à sua remuneração integral e pago diretamente pela empresa (que efetivará a compensação)

ATIVIDADES ESSENCIAIS

Deverão ser resguardados o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais (Lei nº 7.783/1989), quando for adotada a redução proporcional da jornada e do salário ou a suspensão do contrato de trabalho.

RENEGOCIAÇÃO DE INSTRUMENTOS COLETIVOS JÁ CELEBRADOS

É permitido que as convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente sejam renegociados, para adequação, em dez dias corridos, contados da publicação da MP.

AVISO PRÉVIO EM CURSO

O aviso prévio em curso poderá ser cancelado por acordo entre empregador e empregado. Se o cancelamento ocorrer, as partes poderão adotar as medidas do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda.

A MP 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

A MP 1.046/2021 dispõe sobre medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da covid-19. Trata-se de uma reedição de medidas dispostas na MP 927/2020.

As medidas trabalhistas previstas na MP 1.046/2021 possuem os seguintes objetivos:

1. preservar o emprego e a sustentabilidade do mercado de trabalho;
2. enfrentar as consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus relacionadas a trabalho e emprego.
3. Importante destacar que o Novo Programa terá prazo de 120 dias, contado da data de publicação da MP.

Entre as principais medidas trazidas pela MP 1.046, estão:

- A facilitação na adoção do teletrabalho;
- A antecipação de férias individuais e a flexibilização da concessão de férias coletivas;
- O aproveitamento e a antecipação de feriados;
- O aumento do período de compensação do banco de horas;
- A suspensão de exigências de exames de saúde e treinamentos vinculados às Normas Regulamentadoras - NRs (segurança e saúde no trabalho);
- A suspensão da exigibilidade de recolhimento do FGTS de abril, maio, junho e julho de 2021.

TELETRABALHO

O empregador, com antecedência de, no mínimo, 48 horas (por meio escrito ou eletrônico), poderá definir a adoção do teletrabalho, trabalho remoto ou a distância (inclusive para estagiários e aprendizes), e seu retorno ao regime presencial, sem contrato prévio, e independentemente de acordos individuais ou coletivos.

Esse trabalho deverá ser executado de forma preponderante ou totalmente fora da empresa, com a utilização de tecnologias de comunicação (desde que não se configure como trabalho externo – art. 62, I, da CLT), excepcionada a obrigação de registro dos horários de trabalho, conforme art. 62, III da CLT.

FÉRIAS INDIVIDUAIS

A concessão das férias individuais, inclusive daquelas em relação às quais o período aquisitivo não tenha se completado, poderá ser antecipada pelo empregador, desde que:

- seja pré-avisada com 48 horas de antecedência, por escrito ou meio eletrônico;
- seus períodos sejam de, no mínimo, cinco dias.

Empregado e empregador poderão antecipar períodos futuros de férias por meio de acordo individual escrito. O pagamento da remuneração de férias nesse período poderá ser feito até o quinto dia útil do mês seguinte ao gozo de férias.

FÉRIAS COLETIVAS

A concessão das férias coletivas (que abrange a totalidade da empresa ou um setor) poderá ser feita por ato unilateral do empregador. Para tanto, ele deverá notificar o conjunto de empregados com, no mínimo, 48 horas de antecedência do início das férias.

Não se aplicarão as restrições de, no máximo, dois períodos de férias coletivas anuais, cada um não menor do que dez dias (art. 139 da CLT). A MP permite a concessão por prazo superior a 30 dias.

FERIADOS

O empregador poderá antecipar feriados federais, estaduais, distritais e municipais, inclusive religiosos – ou usá-los para fins de compensação de banco de horas -, devendo notificar os empregados, por escrito ou meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 horas, com indicação expressa dos feriados aproveitados.

BANCO DE HORAS

A MP permite a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, em favor do empregador ou do empregado, por acordo individual ou coletivo escrito, para compensação em até 18 meses após o fim do período de 120 dias previsto na MP.

A compensação do período poderá ser feita por prorrogação de jornada, de até duas horas (não podendo exceder dez horas de trabalho no dia), inclusive nos finais de semana, observando-se o disposto no art. 68 da CLT.

SUSPENSÃO DE EXAMES DE SAÚDE E TREINAMENTOS VINCULADOS ÀS NORMAS REGULAMENTADORAS (NRS) DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, por 120 dias, exceto dos exames demissionais dos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância.

O exame demissional poderá ser dispensado se o último exame ocupacional tiver sido realizado há menos de 180 dias.

Os treinamentos periódicos e eventuais previstos em NRs ficam suspensos pelo prazo de 60 dias.

CIPAs

As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) poderão realizar reuniões remotamente, mesmo quando se tratar de processos eleitorais.

DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

Suspendeu-se a exigibilidade de recolhimento do FGTS das competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente. Seu recolhimento poderá ser realizado de forma parcelada, sem incidência de multa e encargos, em até quatro parcelas com vencimento no dia 7 de cada mês a partir de setembro de 2021, conforme a seguinte tabela:

Competência	Vencimento original	Início do pagamento
Abril de 2021	Maio de 2021	7 de setembro de 2021
Maio de 2021	Junho de 2021	7 de outubro de 2021
Junho de 2021	Julho de 2021	7 de novembro de 2021
Julho de 2021	Agosto de 2021	7 de dezembro de 2021

EXTENSÃO DA APLICABILIDADE DA MP

O disposto na MP aplica-se também às relações de trabalho regidas:

- Pela Lei nº 6.019/1974 (trabalho temporário e terceirização de serviços);
- Pela Lei nº 5.889/1973 (trabalho rural);
- No que couber, como jornada, banco de horas e férias, ao trabalho doméstico (Lei Complementar nº 150/2015).

LAY-OFF (ART. 476-A DA CLT)

O curso ou programa de qualificação profissional previsto no art. 476-A da CLT poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, com duração entre 1 e 3 meses.

REDUÇÃO DE FORMALIDADES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Permite-se a utilização de meios eletrônicos para atendimento de diversos requisitos formais previstos na CLT, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho. Os prazos previstos na CLT relativos à negociação coletiva (Título VI) são reduzidos pela metade.



Principais Medidas do
**PROGRAMA
EMERGENCIAL
DE MANUTENÇÃO
DO EMPREGO E
DA RENDA**