

# NOVIDADES DA MP 1045/2021

## Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda - BEMer

Redução proporcional da jornada de trabalho e do salário e suspensão temporária do contrato de trabalho.



Benefício Emergencial



Redução de Jornada com Salário Proporcional



Suspensão do Contrato de trabalho



Ajuda compensatória



Fraude



Garantia no Emprego



Outras disposições relevantes



# Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

## NA SUSPENSÃO DO CONTRATO

**BEMPER = 100% SD** (seguro desemprego a que o empregado tiver direito).

Se a empresa tiver, no calendário anual de 2019, receita bruta no valor superior a 4 milhões e 800 mil reais, precisará **OBRIGATORIAMENTE** contribuir com **AJUDA COMENSATÓRIA DE 30% DO SALÁRIO DO EMPREGADO**, nesse caso, **BEMPER = 70% SD**.

## NA REDUÇÃO DE JORNADA

O valor será correspondente ao percentual reduzido (25, 50, 70% SD).

Se a suspensão for feita via negociação coletiva, outros percentuais de redução são admitidos, sendo o pagamento do BEMPER nos seguintes parâmetros:

- 1.Redução de jornada < 25% = SEM BEMPER.
- 2.Redução de 25 até 50%: BEMPER = 25% SD.
- 3.Redução de 50% até 70%: BEMPER = 50% SD.
- 4.Redução de = ou > 70%: BEMPER = 70% SD.







# Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

## PAGAMENTO DO BEMPER

A empresa deve comunicar ao Ministério da Economia em 10 dias da celebração do acordo, para que o Ministério pague em 30 dias, a contar da celebração do acordo, mantendo os pagamentos até o tempo em que durar a suspensão ou redução.

O não cumprimento do prazo de comunicação implicará no ônus ao empregador de arcar com os valores normais do salário e repercussões até que a comunicação seja realizada.

### **NÃO receberá o BEMPER:**

- I – ocupante de cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo; ou
- II - O empregado com contrato de trabalho intermitente;
- III - em gozo: a) de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 124 da Lei nº 8.213/91; b) do seguro-desemprego, em quaisquer de suas modalidades; ou c) do benefício de qualificação profissional;





# Redução de jornada com redução de salário proporcional

PODE SER: Setorial / Departamental/ Parcial / Na totalidade dos postos de trabalho;

DEVE: preservar o salário mínimo hora;

DEVE SER RESTABELECIDA a jornada e o salário normal em 2 DIAS:

- Da data do término do acordo ou da data da comunicação de sua antecipação por vontade do empregador;

FIRMADA POR: por negociação coletiva ou acordo individual escrito;

POR ACORDO INDIVIDUAL APENAS PARA:

- 1)Empregados com salário até R\$3.300,00 ou que recebam além de duas vezes o teto do salário de benefício da previdência social;
- 2)reduções no percentual de 25%;
- 3)reduções nos demais percentuais de 50 ou 70%, desde que se garanta a inexistência de decesso salarial;

O empregado deve ser avisado, e aceitar, com antecedência de no mínimo 2 DIAS do início da suspensão e o comunicando ao sindicato deve se dar em 10 DIAS do acordo firmado;







# Suspensão do Contrato de Trabalho

PODE SER:

- 1) setorial;
- 2) departamental;
- 3) parcial ou
- 4) na totalidade dos postos de trabalho;

**DEVE PRESERVAR:** todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados;

AUTORIZADO recolhimento para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de **segurado facultativo**;

**FIRMADA POR:** por negociação coletiva ou acordo individual escrito;

**SE POR ACORDO INDIVIDUAL:** com aceitação do empregado com antecedência de, no mínimo, 2 DIAS do início da suspensão e comunicando ao sindicato em 10 DIAS do acordo firmado.








# Fraude

**PELO EMPREGADOR:** se durante a suspensão, for mantido, mesmo **parcialmente, teletrabalho, trabalho remoto ou à distância**, será descaracterizada a suspensão, devendo o empregador suportar o ônus :

- I - de pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
- II - às penalidades previstas na legislação;
- III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

**PELO EMPREGADO:** se receber indevidamente parcela do BEMPER estará sujeito à compensação automática com:

- I - eventuais parcelas devidas de Benefício Emergencial referentes ao mesmo acordo ou a acordos diversos ou;
- II - com futuras parcelas de abono salarial ou;
- III - de seguro-desemprego a que tiver direito.



FRAUD





# Ajuda Compensatória

**Passa a ser obrigatória quando:**

- 1) Em caso de suspensão de trabalho, a empresa tiver renda bruta, no calendário anual de 2019, maior que 4 milhões e 800 mil reais;
- 2) na redução de jornada, se decorrente de acordo individual em percentual de 50 ou 70%, caso seja necessária para garantir a inexistência de decurso salarial;

Sendo obrigatória ou facultativa, uma vez concedida a AJUDA COMPENSATÓRIA:

TERÁ natureza **INDENIZATÓRIA** e NÃO integra SALÁRIO;

NÃO integra na BASE DE CÁLCULO do imposto de renda, contribuições previdenciárias e depósito de FGTS;

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;







## Garantia no Emprego

Garantida a **estabilidade** no emprego durante o **prazo de suspensão/redução**, e pelo prazo do período que tenha sido acordado. No caso da **GESTANTE**, a garantia conta a **partir da cessação de sua estabilidade gestante**.

Se a empresa **não observar a estabilidade**, deverá pagar, além das verbas rescisórias, indenização de:

- 1) **50%** do valor do salário referente ao período de garantia, se a redução tiver sido entre **25% a 50%**;
- 2) **75%** do valor do salário referente ao período de garantia, se a redução tiver sido entre **50% a 75%**;
- 3) **100%** do valor do salário referente ao período de garantia, se a redução tiver sido entre acima de **75%**, ou em caso de **suspensão de contrato**;

(\* Os prazos de garantia do emprego relacionados à suspensão/redução ficam suspensos enquanto houver percepção de BEMPER;

A garantia não alcançará pedido de demissão, extinção do contrato de trabalho por acordo nos termos do disposto no art. 484-A, CLT, ou dispensa por justa causa do empregado.





# No mais...

**Gestantes:** Ocorrido o evento caracterizador do **início do benefício de salário-maternidade:**

- 1) Deve o empregador efetuar a **comunicação imediata ao Ministério da Economia**, para a interrupção das medidas de suspensão/redução;
- 2) Permitindo **gozo do salário-maternidade**, de forma a considerá-lo como remuneração integral ou como último salário de contribuição os valores a que teriam direito sem a aplicação das medidas previstas na MP
- 3) A mesma disposição aplica-se ao segurado ou à segurada da previdência social que **adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção**, hipótese em que o salário-maternidade será pago diretamente pela previdência social.

**Empregada doméstica:** também está assegurada!

Permitiu-se que as **convenções e acordos coletivos fossem renegociados** no prazo de **10 dias** da vigência da nova MP;

Garantiu-se que as regras de acordo individual valessem até sobrevir negociação coletiva, aplicando a **norma mais favorável em caso de superveniência**;

Permitiu-se que fossem **cancelados os avisos prévios** em curso, caso as partes tivessem a intenção de manter o emprego através das medidas emergenciais disponibilizadas pela nova MP.

O **prazo das medidas** previstas na MP: As medidas poderão ser utilizadas pelo período de 120 dias a contar da publicação da MP 1045/2021.



---

**MAIS EFICIÊNCIA  
MENOS RISCOS  
MENOS BUROCRACIA**

---



[www.abvadvogados.com.br](http://www.abvadvogados.com.br)



085.3268.3785



ABV Advogados





