

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

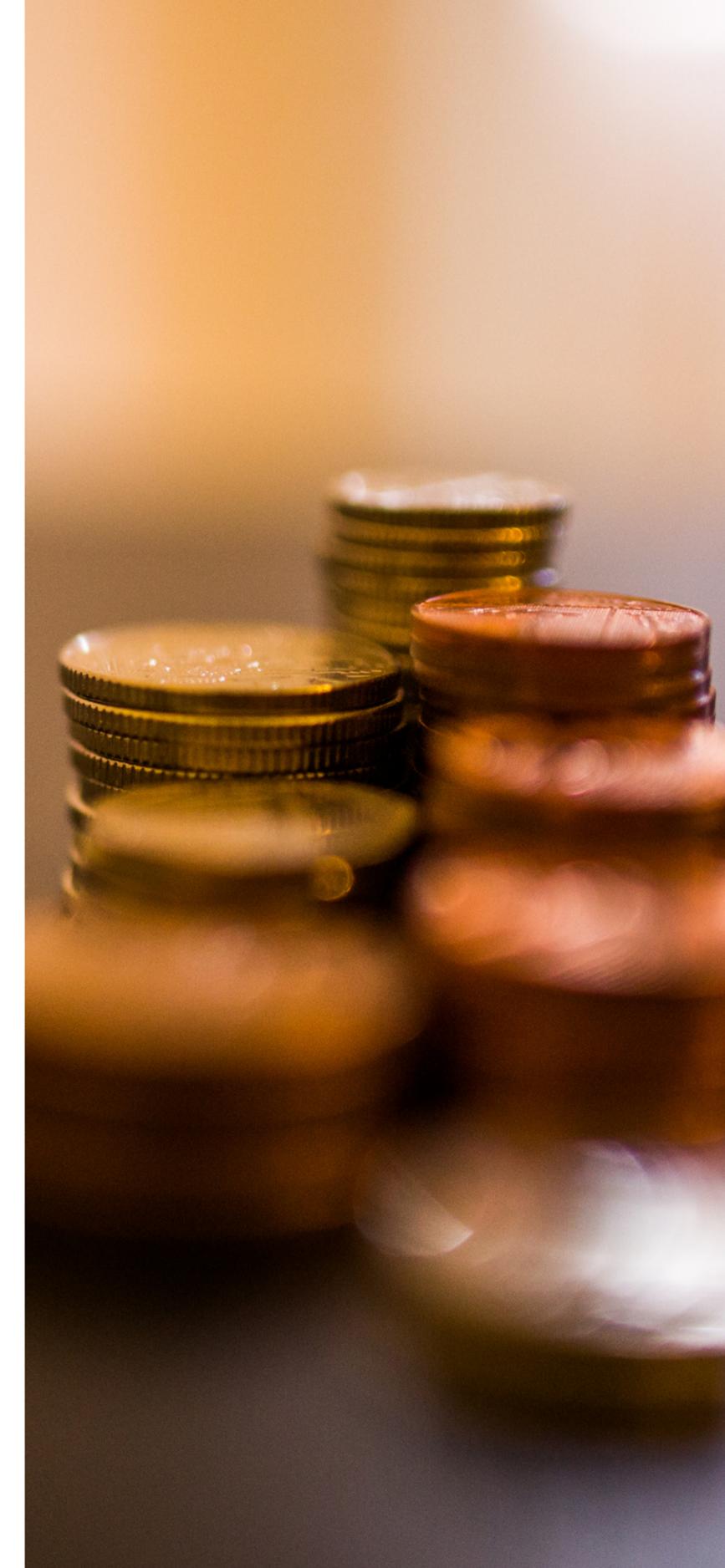
PAGAMENTO DO BEMPER

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



085.3268.3785



ABV Advogados



