



INSTITUTO DE ESTUDOS PREVIDENCIÁRIOS,
TRABALHISTAS E TRIBUTÁRIOS

Nota Técnica

SOBRE A MEDIDA PROVISÓRIA 1.045

NOVO PROGRAMA EMERGENCIAL DE
PRESERVAÇÃO DA RENDA E DO EMPREGO

Roberto de Carvalho Santos
Presidente do IEPREV

Marco Aurélio Serau Junior
Diretor Científico do IEPREV

Nota Técnica

SOBRE A MEDIDA PROVISÓRIA 1.045

**NOVO PROGRAMA EMERGENCIAL DE
PRESERVAÇÃO DA RENDA E DO EMPREGO**

NOTA TÉCNICA SOBRE A MEDIDA PROVISÓRIA 1.045

NOVO PROGRAMA EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DA RENDA E DO EMPREGO

O IEPREV – Instituto de Estudos e Pesquisas em Direito Previdenciário, em cumprimento às suas finalidades de discussão e difusão científica a respeito desse direito fundamental social, vem a público emitir algumas considerações técnicas a respeito da Medida Provisória 1.045/2021, que retoma para 2021 o Programa Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

A Medida Provisória 1.045, de 27/4/2021, retomou o Programa de Preservação do Emprego e da Renda que havia sido criado pela Medida Provisória 936/2020 (convertida na Lei 14.020/2020), cujos objetivos, conforme o art. 2º, consistem em (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 decorrente do coronavírus (covid-19).

Essa política pública, de grande qualidade técnica e relevante impacto econômico, se estrutura a partir de dois grandes eixos: a) de um lado, a flexibilização das regras relativas à suspensão temporária do contrato de trabalho e da redução de jornada, com redução proporcional de remuneração; b) em contrapartida, a previsão da adoção da política econômica-trabalhista consubstanciada na implementação do Benefício Emergencial e o franqueamento, às empresas, que paguem uma ajuda compensatória mensal, ambas em substituição à renda dos empregados.

É mantida, em linhas gerais, a estrutura trazida pela Medida Provisória 936/2020 e, assim, o valor do BEM - Benefício Emergencial será proporcional ao valor que seria devido a título de seguro-desemprego (calculado nos moldes da Lei 7.998/90), mas será pago durante todo o período de alteração contratual (tanto na redução de jornada como na suspensão do contrato).

No caso da redução de jornada, o valor do BEM será proporcional ao percentual de redução de jornada, tomando com parâmetro o valor do que seria devido a título de seguro-desemprego. No caso da suspensão do contrato de trabalho o BEM será de 100% do valor do seguro-desemprego ou de 70% deste, caso a empresa arque com a ajuda compensatória mensal.

independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, do tempo de duração do vínculo empregatício bem como do número de salários percebidos na empresa. Isto é, não exige qualquer forma de carência, diferentemente do que é exigido no benefício de seguro-desemprego.

O BEM poderá ser recebido (art. 6º) em relação a mais de um vínculo de emprego, mas não será devido ao empregado que possua contrato intermitente (art. 452-A, da CLT), disposição que é oposta ao que consta da Lei 14.020/2020, que permitia a concessão do BEM pelos empregados com contrato intermitente.

Não será devido o BEM àquele que esteja: (I) ocupando cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo; (II) em gozo do seguro-desemprego, em quaisquer de suas modalidades, bem como do benefício de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998/90; (III) em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, com exceção da previsão do art. 124 da Lei 8.213/91.

Essa menção ao art. 124 da Lei de Benefícios da Previdência Social se refere à possibilidade de cumulação do seguro-desemprego com os benefícios de pensão por morte ou auxílio-acidente. Embora a redação da Medida Provisória 1.045/2021, nesse tocante, não seja suficientemente clara, compreendemos que o BEM, que é calculado nos moldes do seguro-desemprego, poderá ser cumulado com (cota individual de) pensão por morte e o auxílio-acidente, benefícios previdenciários geralmente de valor inferior ao salário-mínimo. Entende-se conveniente que o Regulamento, ou o texto de conversão em lei elucidem esse ponto.

Em todos estes casos de impedimento à obtenção do Benefício Emergencial tem-se como pressuposto o fato de o empregado possuir alguma outra fonte (ainda que parcial) de renda.

Tanto a suspensão temporária do contrato como a redução de jornada poderão ocorrer em abrangência setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho da empresa, por até 120 dias (no modelo praticado em 2020 dispunha-se como limite 90 dias).

O acordo de suspensão do contrato e de redução de jornada poderá ocorrer mediante acordo individual, disposição que parece conflitar, nesse último aspecto, com o art. 7º, XIII, do Texto Constitucional, e certamente será objeto de judicialização – apesar da anuência do STF em relação a esse modelo, conforme exame de constitucionalidade da legislação adotada em 2020.

Por fim, é importante salientar que 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) somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário do empregado.

A ajuda compensatória mensal deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito pactuado, e possuirá natureza indenizatória. Outrossim, tal qual FGTS e da CSLL.

Estabilidade no emprego

Os empregados atingidos pelas alterações contratuais indicadas pela MP 1.045/2021 farão jus a estabilidade no emprego durante a vigência do programa emergencial, por período que compreende ao recebimento do BEM e um lapso de tempo posterior, variável conforme o caso. A dispensa sem justa causa nessa condição especial sujeita o empregador ao pagamento das verbas rescisórias rotineiras e também a uma indenização adicional – estabelecida com o escopo de preservação do emprego, um dos objetivos centrais da legislação trabalhista emergencial.

Nesse sentido, também é bastante relevante a menção ao art. 19 da MP 1.045/2021, que faculta às partes a revogação do aviso-prévio em curso e adesão ao programa emergencial.

Reflexos previdenciários

A MP 1.045/2021 traz alguns reflexos previdenciários que merecem atenção e espera-se sejam ajustados quando da conversão do em lei.

No caso da redução de jornada, ocorre conseqüentemente uma redução de remuneração; no caso da suspensão do contrato de trabalho não haverá nenhuma remuneração. No primeiro caso, há redução proporcional das contribuições previdenciárias; no segundo ponto, não haverá recolhimento de contribuições previdenciárias devidas pelo segurado, mas o art. 8º, § 3º, II, da MP 1.045/2021 autoriza que o empregado recolha espontaneamente suas contribuições como segurado facultativo.

Em ambas essas situações de alteração contratual é muito alta a probabilidade de os empregados não alcançarem a contribuição mensal mínima prevista no art. 195, § 14, da Constituição da República: “§ 14. O segurado somente terá reconhecida como tempo de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social a competência cuja contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima mensal exigida para sua categoria, assegurado o agrupamento de contribuições”.

Neste cenário, é bastante realista a perspectiva de que, além das questões trabalhistas (que a nosso ver são tratadas adequadamente pela MP 1.045/2021) ocorram problemas de ordem previdenciária.

Mesmo em relação ao empregado com suspensão do contrato de trabalho, embora o art. 8º, § 3º, II, da MP 1.045/2021 autorize-o a espontaneamente recolher suas contribuições

como segurado facultativo (e isso se dá nos termos do art. 19-E, do Decreto 3.048/99), muito provavelmente não deverá possuir recursos para fazê-lo.

O ideal, em relação a este tópico, seria dar um tratamento normativo pela perspectiva da inclusão previdenciária, prevista no art. 201, § 12, da Constituição da República: “§ 12. Lei instituirá sistema especial de inclusão previdenciária, com alíquotas diferenciadas, para atender aos trabalhadores de baixa renda, inclusive os que se encontram em situação de informalidade, e àqueles sem renda própria que se dediquem exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencentes a famílias de baixa renda”.

Em suma, compreende-se que a aplicação de alíquotas diferenciadas, menores, seria o melhor caminho a seguir para esse seguimento de empregados. O que deve ocorrer, em caso não se opte por essa sugestão, será uma consequência de exclusão previdenciária desse segmento profissional, que possivelmente não terá recursos para promover o recolhimento espontâneo de suas contribuições previdenciárias.

Uma outra solução viável, que não é a ideal, tal qual indicamos acima, pode ser encontrada em torno de um diferimento do recolhimento destas contribuições, assim como estabelecido pelas Medidas Provisórias 927/2020 e 1.046/2021 em relação ao FGTS, situação que nivelaria o tratamento dispensado a empresas e pessoas físicas.

Pagamento do Benefício Emergencial via conta social digital

O pagamento do BEM aproveita o encaminhamento dado pela Medida Provisória 942/2020, convertida na Lei 14.075/2020, a qual permite a utilização de conta social digital, simplificada, cuja abertura dispensa de apresentação de documentos pelo beneficiário e é isenta de cobrança de tarifas de manutenção, permitindo, outrossim, no mínimo, 3 transferências eletrônicas de valores e a um saque ao mês, sem custos, para conta mantida em outra instituição financeira.

Todo modo, é vedada emissão de cheque e se proíbe, às instituições financeiras, independentemente da modalidade de conta utilizada para pagamento do benefício emergencial, que efetuem descontos, compensações ou pagamentos de débitos de qualquer natureza, mesmo a pretexto de recompor saldo negativo ou de saldar dívidas preexistentes, que impliquem a redução do valor do benefício.

Belo Horizonte, 3 de maio de 2021.

MARCO AURÉLIO SERAU JUNIOR

Diretor Científico



IEPREV

**INSTITUTO DE ESTUDOS PREVIDENCIÁRIOS,
TRABALHISTAS E TRIBUTÁRIOS**

e Salário

RABALHO

A SOCIAL