



Duas Medidas Provisórias ("MPVs") foram publicadas em 28/04/2021 para enfrentamento das consequências da nova fase restritiva derivada da COVID-19.

A **MPV 1.045**, reeditou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, já a **MPV 1.046** flexibiliza medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública, tais como antecipação de férias, flexibilização de normas para adoção do teletrabalho, antecipação de feriados, flexibilização para banco de horas.

Os textos se assemelham as MPS 927 e 936 de 2020.

#### **Medida Provisória 1046**

##### **Matérias: Medidas alternativas de enfrentamento a crise:**

- a) o home office (teletrabalho);
- b) a antecipação de férias individuais;
- c) a concessão de férias coletivas;
- d) o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- e) o banco de horas;
- f) a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e
- g) o adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Destacaremos abaixo os pontos que a Lei 1045 inova em relação a MP:

#### **Home office**

- O período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato para o labor
- O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, utilizados para o teletrabalho fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

#### **Antecipação de férias individuais**

- O adicional de um terço, a critério do empregador, poderá ser pago até a data da primeira parcela do 13º salário
- A conversão do abono dependerá de anuência do empregador

#### **Férias coletivas**

- Poderão ser concedidas a todos os empregados, ou somente de alguns setores
- Permite-se prazo de férias superior a 30 dias
- Comunicação com no mínimo 48 horas de antecedência

#### **Antecipação de feriados**

- Antecipação unilateral dos feriados, inclusive religiosos. Desnecessidade de negociação coletiva
- Aviso Prévio de 48 horas

#### **Banco de Horas**

- Compensação em 18 meses a contar do período de 120 dias.
- A compensação poderá ser realizada aos finais de semana.
- Atividades essenciais poderão, constituir regime especial de compensação, independentemente da interrupção das suas atividades

#### **Suspensão de exigências administrativas em saúde e segurança**

- Suspensão de realização, por exemplo de exames periódicos, exceto demissionais
- Apenas aos trabalhadores em teletrabalho ou trabalho a distância
- Autorizada realização de reuniões das comissões, inclusive eleitorais, de maneira inteiramente remota, usando-se meios tecnológicos e de comunicação.
- Não está autorizado o descumprimento das NRs

#### **Diferimento dos depósitos do FGTS**

- Suspensa a exigibilidade do recolhimento mensal, competências de abril, maio, junho e julho/2021.
- Possibilidade de parcelamento destas em até 4 parcelas, com vencimento em setembro 2021
- Valores não serão corrigidos
- Empregador deve informar até 20/08/21 para usufruir deste diferimento

#### **Lay off**

- Curso previsto no artigo 476-A da CLT pode ser oferecido na modalidade EAD, com duração de 1 a 3 meses, no máximo.

### **Medida Provisória 1045**

A MP institui o novo BEM, renovando a possibilidade de adoção, pelo prazo de 120 (podendo ser renovado), o empregador, poderá acordar, de forma setorial, departamental, ou na totalidade:

1. Suspensão do contrato
2. Redução da jornada e salário

Excluídos:

- Empregados em gozo de benefício de prestação continuada do RGPS
- Empregados em gozo de benefício de qualificação profissional – Lei 7889/90
- Empregados sob contrato intermitente

Situações especiais:

- **Aposentados**: além das disposições gerais, o acordo individual deverá haver o pagamento de uma ajuda compensatória mensal indenizatória, nos seguintes moldes:
  - Empresas com receita bruta inferior a R\$ 4.800.000,00 no ano-calendário de 2019: deverão pagar uma ajuda compensatória indenizatória mensal no valor equivalente ao BEM a que o empregado aposentado teria direito;
  - Empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 no ano calendário de 2019: deverão pagar uma ajuda compensatória indenizatória mensal, no mínimo, igual à soma do valor de 30% do salário do empregado + o valor do BEM a que teria direito.
- **Empregadas gestantes ou empregado(a) adotante**: o valor do salário-maternidade não considerará o valor do BEM auferido e será calculado nos termos do art. 72 da Lei 8.213/91 ou, se doméstica, do inciso I do caput do art. 73 da referida Lei. Com o início do gozo do salário-maternidade, a suspensão ou redução do contrato serão interrompidas, assim como a percepção do BEM
- **Rescisão do contrato sem justa causa, no período da garantia no provisória no emprego**: a rescisão no período de vigência da suspensão ou redução sujeita o empregador ao pagamento de indenização no valor de:
  - 50% dos salários que o empregado teria direito no período de garantia no emprego, nos casos de redução de 25 a 50%;
  - 75% dos salários que o empregado teria direito no período de garantia no emprego, nos casos de redução de 50 a 70%;
- 100% dos salários que o empregado teria direito no período de garantia no emprego, nos casos de redução igual ou superior a 70% ou de suspensão do contrato.

### **Da suspensão temporária**

- Prazo máximo de 120 dias
- Empresas com receita bruta inferior a R\$ 4.800.000,00 no ano-calendário de 2019: o valor do BEM concedido aos empregados será de 100% do valor do seguro-desemprego a que teriam direito.
- Empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 no ano calendário de 2019: o valor do BEM concedido aos empregados será de 70% do valor do seguro-desemprego a que teriam direito e a empresa deverá pagar uma ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário do empregado
- De forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos, por até 120 dias, por meio de pactuação por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito.
- Mantém-se a mesma regra das faixas salariais da MP anterior
- O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 dias corridos da data estabelecida como termo de encerramento do período
- O poder executivo poderá prorrogar o prazo de 120 dias para o novo programa emergencial e o prazo máximo de suspensão temporária do contrato de trabalho.
- O benefício emergencial poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, a qual poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.
- Reconhecida a garantia provisória. No caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução ou suspensão, contado da data do término do período de vedação da dispensa arbitrária da confirmação da gravidez, até 5 meses após o parto.
- A garantia provisória não se aplica às hipóteses de pedido de demissão, extinção do contrato por acordo ou dispensa por justa causa do emprego.
- Para empregados para os quais não é aplicável o programa emergencial, somente serão implementadas a redução da jornada ou suspensão temporária do contrato de trabalho por convenção ou acordo coletivo de trabalho, exceto nas hipóteses que admitirem pactuação por acordo individual:
- Redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento; ou redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado.
- As disposições acerca do novo programa emergencial aplicam-se apenas aos contratos de trabalho já celebrados até a data de Publicação da MPV 1.045.
- Os prazos da garantia provisória no emprego decorrentes dos acordos na redução de jornada ou suspensão temporária do contrato de trabalho ficarão suspensos durante o recebimento do benefício emergencial, e somente retomarão após o encerramento do período de garantia de emprego.
- Os acordos individuais deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional no prazo de dez dias corridos

### **Da redução proporcional da jornada de trabalho e salário:**

- Prazo máximo de 120 dias
- De forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos, por até 120 dias, por meio de pactuação por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito.
- Mantém-se a mesma regra das faixas salariais da MP anterior
- O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 dias corridos da data estabelecida como termo de encerramento do período
- Por acordo individual escrito: Redução somente poderá ocorrer nos seguintes percentuais:
  - 25% de redução da jornada de trabalho e do salário;
  - 50% de redução da jornada de trabalho e do salário;
  - 70% de redução da jornada de trabalho e do salário.

- O valor do BEM, neste caso, será calculado mediante a aplicação do percentual da redução sobre o valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.
- Por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho:
  - Os percentuais de redução poderão ser diversos. Nesta hipótese, o valor do BEM será devido da seguinte forma:
  - Redução inferior a 25%: o empregado não terá direito ao BEM;
  - Redução de 25% a 50%: o BEM será devido no percentual de 25% sobre o valor do seguro-desemprego;
  - Redução de 50% a 70%: o BEM será no percentual de 50% do valor do seguro-desemprego;
  - Redução de 70% ou mais: o BEM será no percentual de 70% sobre o valor do seguro-desemprego

Rua Dr. Cândido Espinheira, 560  
10º Andar - Perdizes - São Paulo/SP  
Tel.: (11) 3803 - 9933  
Fax: (11) 3803 - 8741

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