



Medidas Trabalhistas para enfrentamento do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

Hoje (28/04/2021) foram publicadas no Diário Oficial duas Medidas Provisórias com o propósito de atender os anseios do empresariado tão prejudicado economicamente com a Pandemia decorrente da COVID-19.

A Medida provisória de nº 1.045 de 28/04/2021 institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda enquanto, a Medida Provisória de nº 1.046 de 28/04/2021 prevê medidas trabalhistas alternativas para enfrentamento do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

Com o propósito de auxiliá-los na compreensão das medidas propostas, a equipe do Dessimoni & Blanco Advogados elaborou material detalhado sobre as Medidas provisórias com renovações e novidades legislativas no âmbito trabalhista:

| Medida Provisória nº 1.045 de 27/04/2021 | |
|---|---|
| Vigência do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda | 120 dias |
| Início | Pode ser adotado a contar de 28/04/2021 |
| Objetivos | * Preservação do emprego e da renda; *Garantia da continuidade das atividades laborais e empresariais; *Redução do impacto social decorrente das consequências da emergência de saúde pública (COVID-19). |
| Medidas propostas | *Redução Proporcional de salário e jornada com pagamento de Benefício Emergencial de Manutenção do Empregado e da Renda pelo Governo Federal. *Suspensão Contratual com pagamento de Benefício Emergencial de Manutenção do Empregado e da Renda pelo Governo Federal. |
| Órgão Responsável pelo Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda | Ministério da Economia |

DESSIMONI | BLANCO

A D V O G A D O S



| Benefício Emergencial de Manutenção do Empregado e da Renda (BEm) | |
|--|---|
| Periodicidade | Mensal enquanto durar a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho. |
| Requisito | Depende do envio da informação ao Ministério da Economia pelo Empregador sobre a medida adotada, no prazo de 10 dias, a contar da data da celebração do acordo. |
| | Em caso de inobservância do prazo de 10 dias, o Empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e do salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais e trabalhistas, até que a informação seja prestada |
| | Acordos individuais celebrados entre o Empregado e o Empregador deverão ser encaminhados ao sindicato profissional, no prazo de dez dias, corridos a contar da data de celebração. |
| | Medidas aplicáveis apenas aos contratos de trabalho já celebrados até 28/04/2021. |
| Prazo para pagamento | 30 dias, a contar da data da celebração do acordo. |
| Regulamentação | Depende de ato do Ministério da Economia, que disciplinará a forma de Transmissão de informações, concessão e pagamento do BEm e interposição de recurso contra decisões proferidas em relação ao BEm. <i>*Provavelmente, será utilizada mesma plataforma do Programa anterior.</i> |
| Base de cálculo | O valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito. |
| Não são elegíveis ao recebimento do BEm | <i>* Empregado ocupando emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo.</i> <i>* Em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, exceto pensão por morte ou auxílio-acidente.</i> <i>OBS: Empregados em gozo de aposentadoria podem sofrer redução/ suspensão desde que observados requisitos previstos na MPV.</i> <i>*Em gozo de seguro-desemprego.</i> <i>*Empregados com contrato de trabalho Intermitente.</i> |



| <u>Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário</u> | |
|--|---|
| Vigência máxima da medida | 120 dias a contar do dia 28/04/2021, limitado a <u>26/08/2021</u> . |
| Requisitos | Preservação do salário-hora trabalho. |
| Formas de Pactuação | Convenção Coletiva de Trabalho Acordo Coletivo de Trabalho Acordo individual de trabalho, respeitados os requisitos legais. |
| | <u>Acordo Individual de Trabalho</u> entre o Empregador e o Empregados somente é permitido com empregados que tenham: - Salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00; ou - Diploma superior e que percebam salário mensal igual ou superior a R\$ 12.867,14. |
| | Acordo Coletivo de Trabalho Convenção Coletiva de Trabalho São instrumentos permitidos para aplicação da medida a todos os empregados, independentemente, da remuneração percebida. |
| Exceções às formas de pactuação | *Redução proporcional de salário e jornada no percentual de 25% poderá ser aplicada através de acordo individual de trabalho entre o Empregador e o Empregado, independentemente, da remuneração. * Acordo individual de trabalho entre Empregado e Empregador poderá ser utilizado para aplicação de medidas de redução proporcional de salário e jornada nas hipóteses em que o acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado. |
| Percentuais de Redução | Pactuação por: * Convenção Coletiva de Trabalho permite redução de qualquer percentual; * Acordo Coletivo de Trabalho permite redução de qualquer percentual; <u>*Acordo individual Escrito entre empregador e empregado permite apenas redução de 25, 50 ou 70%;</u> |

DESSIMONI | BLANCO

A D V O G A D O S



| | |
|---|--|
| Prazo para reestabelecimento do salário e jornadas anteriores à medida | <p>*2 dias corridos a contar da data de comunicação do empregador que informe ao empregado a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.</p> <p>*Data prevista no termo (CCT, ACT ou acordo individual).</p> |
| Garantia provisória no emprego | <p>Empregado que receber o Bem fará jus a garantia provisória no emprego:</p> <p>I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário;</p> <p>II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão; e</p> <p>III - no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário, contado da data do término do período da estabilidade gravídica.</p> |

| REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO | | | |
|---|---------------------------|---|------------------------|
| REDUÇÃO | VALOR DO BENEFÍCIO | ACORDO INDIVIDUAL | ACORDO COLETIVO |
| 25% | 25% do seguro desemprego | Todos os empregados | Todos os empregados |
| 50% | 50% do seguro desemprego | Empregados ou aprendizes que recebem até R\$ 3.300,00 ou empregados com curso superior que recebem salário igual ou superior a R\$ 12.867,14. | Todos os empregados |
| 70% | 70% do seguro desemprego | Empregados ou aprendizes que recebem até R\$ 3.300,00 ou empregados com curso superior que recebem salário igual ou superior a R\$ 12.867,14. | Todos os empregados |

DESSIMONI | BLANCO

A D V O G A D O S



| Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho | |
|---|---|
| Vigência máxima da medida | 120 dias a contar do dia 28/04/2021, limitado a <u>26/08/2021</u> . |
| Durante a Suspensão | <p>* Não haverá recolhimento de INSS pelo Empregador, podendo o Empregado recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo;</p> <p>* O Empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo Empregador.</p> <p>* O Empregado não poderá manter a execução de atividades laborais ainda que parcialmente, nem mesmo de maneira remota ou à distância, sob pena de aplicação das medidas previstas na legislação.</p> |
| Valores pagos pelo Empregador | <p><u>Empregador com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 no ano calendário de 2019:</u> Ajuda compensatória (sem natureza salarial) correspondente a 30% do valor do salário do empregado durante o período de suspensão do contrato de trabalho.</p> <p><u>Empregador com receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 no ano calendário de 2019:</u> Não há obrigatoriedade de pagamento de qualquer ajuda compensatória, salvo a manutenção de todos os benefícios concedidos antes da aplicação da medida.</p> |
| Formas de Pactuação | <p>Convenção Coletiva de Trabalho Acordo Coletivo de Trabalho Acordo individual de trabalho, respeitados os requisitos legais.</p> <p><u>Acordo Individual de Trabalho</u> entre o Empregador e o Empregados somente é permitido com empregados que tenham: - Salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00; ou - Diploma superior e que percebam salário mensal igual ou superior a R\$ 12.867,14.</p> <p>Acordo Coletivo de Trabalho Convenção Coletiva de Trabalho São instrumentos permitidos para aplicação da medida a todos os empregados, independentemente, da remuneração percebida.</p> |
| Exceções às formas de pactuação | <p>* Acordo individual de trabalho entre Empregado e Empregador poderá ser utilizado para aplicação de medidas de suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal.</p> |



| | |
|---|--|
| Prazo para reestabelecimento do contrato de trabalho | *2 dias corridos a contar da data de comunicação do empregador que informe ao empregado a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado. *Data prevista no termo (CCT, ACT ou acordo individual). |
| Garantia provisória no emprego | Empregado que receber o Bem fará jus a garantia provisória no emprego: I - durante o período acordado de suspensão temporária do contrato de trabalho; II - após o restabelecimento do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão; e III - no caso da empregada gestante, por período equivalente a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado da data do término do período da estabilidade gravídica. |

| SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO | | | | |
|---|---|---------------------------|---|------------------------|
| RECEITA BRUTA ANUAL 2019 | AJUDA COMPENSATÓRIA | VALOR DO BENEFÍCIO | ACORDO INDIVIDUAL | ACORDO COLETIVO |
| ≤ 4,8 milhões | Não obrigatória | 100% do seguro desemprego | Empregados ou aprendizes que recebem até R\$ 3.300,00 ou empregados com curso superior que recebem salário igual ou superior a R\$ 12.867,14. | Todos os empregados |
| > 4,8 milhões | Obrigatório o pagamento de 30% do salário | 70% do seguro desemprego | Empregados ou aprendizes que recebem até R\$ 3.300,00 ou empregados com curso superior que recebem salário igual ou superior a R\$ 12.867,14. | Todos os empregados |

Além da instituição do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a Medida Provisória nº 1.045 de 27/04/2021 suspendeu os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS (processos físicos apenas), suspendendo também os respectivos prazos prescricionais.

DESSIMONI | BLANCO

A D V O G A D O S



Medida Provisória nº 1.046 de 27/04/2021

| | |
|--------------------------|--|
| Assunto | Prevê medidas trabalhistas alternativas para enfrentamento do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). |
| Vigência | Pode ser adotada por 120 dias a contar de 28/04/2021 |
| Aplicação | Aplicação a todos os trabalhadores, inclusive rurais e temporários |
| Medidas Propostas | <ul style="list-style-type: none">* Teletrabalho* Antecipação de férias individuais* Concessão de férias coletivas* Aproveitamento e antecipação de feriados* Banco de Horas* Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e* Diferimento do recolhimento do FGTS. |

TELETRABALHO

Dispensada a documentação prévia da alteração temporária do contrato de trabalho, devendo ser regularizada no prazo de 30 dias a contar da mudança do regime.

Notificação do empregado com antecedência mínima de 48 horas por escrito ou meio eletrônico.

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos nem a infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância:

- I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou
- II - 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 de que trata o inciso I.

Permitida a adoção de teletrabalho para aprendizes e estagiários.

OBS: Recomendamos a formalização da alteração contratual para teletrabalho, ainda que provisória e com isenção da obrigatoriedade por lei.

DESSIMONI | BLANCO

A D V O G A D O S



| ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS |
|--|
| Notificação do empregado com antecedência mínima de 48 horas por escrito ou meio eletrônico. |
| Mínimo de 5 dias corridos, podendo ser concedidas ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido. |
| Empregado e empregador poderão, adicionalmente, negociar a antecipação de períodos futuros de férias por meio de acordo individual escrito |
| Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas |
| O empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, por meio de comunicação formal da decisão ao trabalhador por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de quarenta e oito horas. |
| Adicional constitucional de um terço relativo às férias concedidas durante a vigência da Medida Provisória poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devido o 13º salário. |
| Pagamento da remuneração de férias poderá ser realizado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias. |
| As férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão. |

| FÉRIAS COLETIVAS |
|--|
| Notificação dos empregados com antecedência mínima de 48 horas por escrito ou meio eletrônico. |
| Não se aplicam o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, permitindo inclusive concessão em período superior a 30 dias. |
| Mínimo de 5 dias corridos. |
| Empregado e empregador poderão, adicionalmente, negociar a antecipação de períodos futuros de férias por meio de acordo individual escrito. |
| Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas. |
| Adicional constitucional de um terço relativo às férias concedidas durante a vigência da Medida Provisória poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devido o 13º salário. |
| Pagamento da remuneração de férias poderá ser realizado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias. |
| As férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão. |
| Dispensada a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional. |

DESSIMONI | BLANCO

A D V O G A D O S



ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Notificação dos empregados com antecedência mínima de 48 horas por escrito ou meio eletrônico, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

Adiantamento de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos.

Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

BANCO DE HORAS

Permitida a instituição de banco de horas para a compensação no prazo de até 18 meses, contado de 26/08/2021.

Formalização por intermédio de acordo individual ou coletivo escrito.

A compensação poderá ser feita por meio de prorrogação de jornada em 2 horas diárias, respeitando o período máximo de 10 horas, inclusive aos finais de semana devendo ser respeitado o DSR.

A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou de acordo individual ou coletivo.

As empresas que desempenham atividades essenciais poderão constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE

Suspensão da obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto demissionais, daqueles trabalhadores que estejam em regime de trabalho.

Os exames dos empregados em regime telepresencial deverão ser regularizados no prazo de 120 dias a contar de 26/08/2021.

Os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante a vigência da Medida Provisória poderão ser realizados no prazo de até cento e oitenta dias, contado da data de seu vencimento.

O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

Suspensão de treinamentos periódicos e eventuais dos empregados previstos nas NRs por 60 dias, salvo se realizados a distância.

Os treinamentos deverão ser regularizados no prazo de 180 dias a contar de 26/08/2021.

Fica autorizada a realização de reuniões das comissões internas de prevenção de acidentes, inclusive aquelas destinadas a processos eleitorais, de maneira inteiramente remota, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação.

DESSIMONI | BLANCO

A D V O G A D O S



| FGTS |
|--|
| Suspensão da exigibilidade dos Recolhimentos de FGTS pelos empregadores referente às competências de ABRIL, MAIO, JUNHO e JULHO/2021, com vencimento em MAIO, JUNHO, JULHO e AGOSTO/2021, respectivamente. |
| Os Recolhimentos de FGTS pelos empregadores referente às competências de ABRIL, MAIO, JUNHO e JULHO/2021 poderão ser realizados de forma parcelada sem atualização e multa, em até 4 parcelas mensais a partir de 09/2021. |
| Requisito fundamental para o parcelamento é a declaração das informações até 20/08/2021. |
| Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos aos depósitos no FGTS pelo prazo de cento e vinte dias. |

Por fim, recomendamos sempre que possível a documentação das medidas aplicadas e anuência por escrito dos empregados, com o propósito de garantir maior segurança jurídica nas respectivas aplicações.

A Dessimoni & Blanco fica à disposição para eventuais esclarecimentos necessários.

Dessimoni | Blanco Advogados

trabalhista@dba.adv.br

<https://www.linkedin.com/company/dba-adv>

DESSIMONI | BLANCO

A D V O G A D O S