



Novas Medidas Provisórias para manutenção do emprego e da renda

Considerada a permanente situação de necessidade de isolamento e quarentena em razão da pandemia de coronavírus, o Governo Federal apresentou um novo plano de auxílio aos trabalhadores e às empresas, como forma de enfrentamento da crise e recessão da economia pela qual o mundo vem passando desde o final de 2019.

Assim, foram publicadas ontem, 28.4.2021, mais duas Medidas Provisórias (“MP”). A MP nº 1.045, que institui o “*Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda*” e a MP nº 1.046, que “*dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores, durante o prazo de cento e vinte dias*”, também com vistas à manutenção do emprego e da renda, prazo este que poderá ser prorrogado por ato do Poder Executivo Federal.

Da mesma forma como em 2020, poderão ser adotadas pelos empregadores, entre outras medidas, **(i)** o teletrabalho; **(ii)** a antecipação de férias individuais; **(iii)** a concessão de férias coletivas; **(iv)** o aproveitamento e a antecipação de feriados; **(v)** o banco de horas; **(vi)** a suspensão de exigências administrativas em saúde e segurança do trabalho; e **(vi)** o diferimento do recolhimento do FGTS.

Com relação às **férias**, consideradas as dúvidas surgidas quando da edição da MP nº 927/2020, a nova MP nº 1.046 dispõe expressamente que “*As férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão*”. Sobre as férias coletivas, estabelece que poderão ser **(i)** concedidas a todos os empregados ou apenas a setores das empresas; **(ii)** informadas por escrito ou por meio eletrônico; e **(iii)** por prazo superior a trinta dias. Ademais, restou expresso que todas as regras previstas para a concessão das férias individuais também se aplicam às férias coletivas.

Ao tratar da **antecipação dos feriados**, a MP nº 1.046, ao contrário daquela editada no ano de 2020, determina que poderão ser antecipados também os feriados religiosos, com a ressalva de que *“o aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito”*.

Para o **banco de horas**, a MP nº 1.046 dispõe expressamente que a compensação *“poderá ser realizada aos finais de semana”*, observado o quanto disposto no artigo 68 da CLT, segundo o qual o trabalho aos domingos *“será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria do trabalho”*, de modo que entendemos que deverá ser negociado com o Sindicato representante da categoria profissional dos empregados. Por fim, traz expressa determinação de que as empresas que desempenham atividades essenciais poderão, durante o prazo de vigência da MP nº 1.046, *“constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades”*.

Sobre a **suspensão da “obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais”**, a MP nº 1.046 restringiu esta possibilidade aos *“trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância”*, sendo certo que estes exames deverão ser realizados no prazo de cento e vinte dias, contados do final do prazo de vigência da norma ou de sua eventual prorrogação. Já para os trabalhadores em atividade presencial, a MP nº 1.046 determina que os exames sejam realizados em até 180 (cento e oitenta) dias, contados da data do vencimento do exame periódico anterior. Ainda, a MP nº dispõe sobre a manutenção da *“obrigatoriedade de realização de exames ocupacionais e de treinamentos periódicos aos trabalhadores da área de saúde e das áreas auxiliares em efetivo exercício em ambiente hospitalar, os quais terão prioridade para submissão a testes de identificação do coronavírus (covid- 19) previstos em normas de segurança e saúde no trabalho ou em regulamentação internacional”*.

Os **treinamentos periódicos e eventuais** dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho ficam suspensos pelo prazo de 60 (sessenta) dias, devendo ser realizados em até 180 (cento e oitenta) dias, contados do fim da vigência da MP nº 1.046.

Com relação à **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**, a MP nº 1.046 autoriza suas reuniões, *“inclusive aquelas destinadas a processos eleitorais, de maneira inteiramente remota, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação”*.

Importante ressaltar que a MP nº 1.046 traz previsão expressa no sentido de que o *“disposto neste Capítulo não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, aplicadas as ressalvas previstas apenas nas hipóteses excepcionadas”*.

A **exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores** fica suspensa, “*referente às competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente*”, sendo certo que o depósito de referidas parcelas poderá ser realizado de forma parcelada, “*sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990*”, “*em até quatro parcelas mensais, com vencimento a partir de setembro de 2021, na data do recolhimento mensal devido*”. Por fim, o empregador, para usufruir desta prerrogativa, deverá “*declarar as informações até 20 de agosto de 2021, nos termos do disposto no inciso IV caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991*”. Importante destacar que, assim como no ano de 2020, o parcelamento do débito do FGTS não impedirá a emissão de certificado de regularidade.

Ao contrário da MP nº 927/2020, na MP nº 1.046 **não há previsão de** (i) suspensão dos prazos 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; (ii) que os casos de contaminação pelo coronavírus não serão considerados ocupacionais; (iii) prorrogação dos acordos e convenções coletivos vencidos ou vincendos; e (iv) atuação orientadora dos Auditores Fiscais do Trabalho.

No entanto, foram incluídas previsões no sentido de que:

- (i) “*O curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho [curso de qualificação profissional], aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração de, no mínimo, um mês e, no máximo, três meses*”;
- (ii) “*Fica permitida a utilização de meios eletrônicos para cumprimento dos requisitos formais previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho*”, e de que os prazos previstos neste título ficam reduzidos pela metade.

A MP nº 1.045, por sua vez, institui o **Novo Programa Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda**, que, assim como aquele instituído pela MP nº 936, tem como principais objetivos preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e reduzir o impacto social decorrente das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. Para tanto, este novo programa também prevê: **(i)** pagamento de Benefício Emergencial de

Preservação do Emprego e da Renda (“Benefício Emergencial”); **(ii)** redução proporcional de jornada de trabalho e salários; e **(iii)** suspensão temporária do contrato de trabalho.

A MP nº 1.045 inovou ao determinar que as notificações e comunicações relativas ao Benefício Emergencial “*poderão ser realizadas exclusivamente por meio digital, mediante ciência do interessado, cadastramento em sistema próprio e utilização de certificado digital ICP-Brasil ou uso de login e senha, conforme estabelecido em ato do Ministério da Economia*”.

Com relação ao **contrato de trabalho intermitente**, prevê expressamente que o empregado contratado neste tipo de modalidade não faz jus ao benefício.

Em resumo, estas são as medidas adotadas neste Novo Plano:

Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda	
Hipóteses	Devido quando houver redução proporcional de jornada de trabalho e salário; ou suspensão temporária do contrato de trabalho.
Custeio	Recursos da União.
Prazos	até 10 (dez) dias contados da celebração do acordo para o empregador informar ao Ministério da Economia; até 30 (trinta) dias contados da celebração do acordo para o trabalhador receber a primeira parcela do Benefício Emergencial desde que o empregador tenha cumprido o prazo de comunicação; e Caso o empregador não cumpra o prazo de envio da informação ao Ministério da Economia, será responsável pelo pagamento da remuneração integral devida até que a informação seja prestada e a data de início do Benefício Emergencial será fixada na data em que a informação for prestada pelo empregador e será pago pelo período restante.
Valor (Base de Cálculo)	A base de cálculo será o valor mensal do seguro-desemprego que o trabalhador receberia (conforme faixa de salário abaixo). Na hipótese de redução de jornada e salário, o benefício será na proporção de redução da jornada. Na hipótese de suspensão do contrato de trabalho e com base no valor do seguro-desemprego, o benefício será de: 100% para empregados contratados por empresas com receita bruta inferior a R\$ 4.800.000,00; e 70% para empregados contratados por empresas com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, mediante pagamento da Ajuda Compensatória Mensal no valor de 30% do salário do empregado.

Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

	Faixa de salário	Forma de cálculo do Seguro-desemprego
	Até R\$ 1.686,79	80% do salário
	De R\$ 1.686,80 a R\$ 2.811,60	R\$ 1.349,43 + 50% do valor que exceder a R\$ 1.686,79
	Acima de R\$ 2.811,60	Valor fixo de R\$ 1.911,84
Condições	Qualquer empregado com contrato reduzido ou suspenso poderá ser beneficiado, independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício ou do número de salários recebidos. Estão excluídos os trabalhadores que ocupem cargo ou emprego público, cargo de comissão de livre nomeação ou titular de mandato eletivo, bem como aqueles que já recebam um benefício de prestação continuada, seguro-desemprego, ou bolsa de qualificação profissional.	

Redução da jornada e do salário

Definição	O empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário com seus empregados (inclusive de jornada parcial) e aprendizes, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, os quais passarão a ter direito ao Benefício Emergencial.
Prazo	Vigência da MP nº 1.045/2021 (120 dias) ou de eventual prorrogação determinada pelo Poder Executivo.
Condições	Manutenção do valor do salário-hora. Pactuação por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado. Na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, o encaminhamento da proposta de acordo ao empregado deverá ser feito com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos. Garantia provisória no emprego durante o período da redução e por tempo igual após o restabelecimento da jornada e do salário. No caso de empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a suspensão do contrato, contado da data do término do período da garantia estabelecida na alínea "b" do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. O prazo da garantia provisória no emprego fica suspenso durante o recebimento do Benefício Emergencial e somente retomarão sua contagem após o período de garantia de emprego prevista na MP. A garantia provisória no emprego não se aplica às hipóteses de pedido de demissão, extinção do contrato de trabalho por acordo nos termos do disposto no art. 484-A da CLT ("comum acordo"), ou dispensa por justa causa do empregado

Regra	A redução por acordo individual escrito deverá observar os seguintes percentuais: 20%, 50% ou 70%. A convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer redução de jornada de trabalho e de salário em outros percentuais. O Benefício Emergencial será concedido da seguinte forma: % inferior a 25% - nenhum benefício; - de 25% a 49% - benefício de 25% sobre a base de cálculo; - de 50% a 69% - benefício de 50% sobre a base de cálculo; % acima ou igual a 70% - benefício de 70% sobre a base de cálculo
Reestabelecimento da jornada e salário	Até 2 (dois) dias corridos contados (i) da data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou (ii) da data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

Suspensão do contrato de trabalho	
Definição	O empregador poderá acordar a suspensão do contrato de trabalho com empregados (inclusive de jornada parcial) e aprendizes, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, os quais passarão a ter direito ao Benefício Emergencial.
Prazo	Vigência da MP nº 1.045/2021 (120 dias) ou de eventual prorrogação determinada pelo Poder Executivo.
Condições	Obrigação de manutenção dos benefícios durante a suspensão. Proibição de prestação de serviços do empregado durante a suspensão. Garantia provisória no emprego durante o período da suspensão e por tempo igual após o retorno às atividades. No caso de empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a suspensão do contrato, contado da data do término do período da garantia estabelecida na alínea "b" do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. O prazo da garantia provisória no emprego fica suspenso durante o recebimento do Benefício Emergencial e somente retomarão sua contagem após o período de garantia de emprego prevista na MP. O prazo da garantia provisória no emprego fica suspenso durante o recebimento do Benefício Emergencial e somente retomarão sua contagem após o período de garantia de emprego prevista na MP.
Regra	A proposta de acordo deverá ser encaminhada pelo empregador ao empregado com antecedência de pelo menos 2 (dois) dias do início da suspensão.

Suspensão do contrato de trabalho	
Custeio (empresas com faturamento igual ou menor a R\$ 4,8MM)	100% do Benefício Emergencial pela União
Custeio (empresas com faturamento superior a R\$ 4,8MM)	70% do Benefício Emergencial pela União; e 30% do salário do empregado a título de Ajuda Compensatória Mensal. Essa ajuda compensatória terá natureza indenizatória e não integrará a base de cálculo do imposto de renda, do INSS, nem do FGTS; Valor correspondente poderá ser considerado 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.
Reestabelecimento do contrato	Até 2 (dois) dias corridos contados (i) da data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou (ii) da data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

Segue possível a hipótese de **dispensa sem justa causa** do empregado durante o período de garantia provisória no emprego decorrente da redução ou suspensão, caso em que será devida ao empregado uma **indenização adicional ao trabalhador**, assim calculada:

Hipótese de redução ou suspensão	Indenização rescisória adicional
Redução de 25% até 49% da jornada e de salário	50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória
Redução de 50% a 69% da jornada e de salário	75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória
Redução de 70% da jornada e de salário	100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória
Suspensão do contrato	

A MP nº 1.045 dispõe ainda que Acordos Coletivo de Trabalho (ACT) ou Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação dos seus termos, em até dez dias a partir da publicação da MP.

Há previsão expressa de que, para aqueles empregados que recebem salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais) ou aqueles empregados com diploma de nível superior que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, os acordos podem ser negociados tanto de forma individual (por escrito) ou de forma coletiva.

Para os demais empregados, é imperativa a negociação com o Sindicato (ACT ou CCT), a menos que se trate de:

- (i) redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de 25%; ou
- (ii) 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, incluídos neste valor o Benefício Emergencial, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado.

Com relação aos empregados que se encontram em gozo do benefício de aposentadoria, que **não** recebem salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais) ou que **não tenham** diploma de nível superior e percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, acrescente-se a necessidade de que seja paga pelo empregador uma ajuda compensatória mensal, observando-se que:

- (i) o valor da ajuda compensatória mensal seja, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse a vedação de recebimento do benefício por empregados já em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social; e
- (ii) na hipótese de empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), o total pago a título de ajuda compensatória mensal seja, no mínimo, igual à soma do valor de 30% (trinta por cento) do salário do empregado com o valor mínimo previsto item (i).

Em caso de negociação coletiva com o Sindicato posterior à negociação individual firmada com o empregado, deverão ser aplicadas as condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva, a menos que sejam mais benéficas ao empregado.

As regras trazidas na MP nº 1.045 são expressamente aplicáveis à empregada gestante, inclusive a doméstica, sendo certo que, ocorrido o evento caracterizador do início do salário maternidade, serão interrompidas as medidas previstas na MP.

A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, quando adotada, deverá resguardar o exercício e o funcionamento dos

serviços públicos e das atividades essenciais de que tratam a Lei nº 7.783/1989.

O trabalhador que receber indevidamente parcela do Benefício Emergencial estará sujeito à compensação automática com eventuais parcelas devidas de Benefício Emergencial referentes ao mesmo acordo ou a acordos diversos ou com futuras parcelas de abono salarial de que trata a Lei nº 7.998/1990, ou de seguro-desemprego.

Empregador e empregado poderão, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso.

Qualquer irregularidade sujeitará o infrator à multa prevista no art. 25, da Lei nº 7.998/90.

O **LIDA** é um Boletim informativo desenvolvido mensalmente pelos integrantes da Área Trabalhista de CSMV Advogados

Sócia da Área Trabalhista: Thereza Cristina Carneiro

Participaram da elaboração desta edição:



Thereza Cristina Carneiro
(tcarneiro@csmv.com.br)



Maria Rita Floriano Ernesto
(mfloriano@csmv.com.br)
