

Informativo Urgente

NOVAS MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DA COVID-19

MP 1.045 e 1.046

Publicadas em 28 de abril de 2021



NOVAS MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DA COVID-19

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES EM RELAÇÃO À LEI 14.020/2020 E MP 927/2020

- **O que muda nas regras de redução de jornada/salário e suspensão temporária do contrato de trabalho?**
- **O que muda nas regras de teletrabalho, antecipação de férias, aproveitamento de feriados, banco de horas, diferimento do recolhimento do FGTS e prazos para realização de exames médicos ocupacionais?**

MP 1.045 (Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda)

COMO ERA (LEI 14.020/2020)	COMO FICOU (MP 1.045/2021)	Ações
Aplicação das medidas apenas durante o Estado de Calamidade Pública	Medidas não estão atreladas à Decretação de Estado de Calamidade Pública, no entanto poderão ser aplicadas apenas aos contratos de trabalho iniciados até 28/04/2021	N/A
Prazo máximo de 90 dias para redução de jornada/salário e de 60 dias para suspensão temporária do contrato de trabalho	Prazo máximo de 120 dias , a contar de 28/04/2021, para redução de jornada/salário e suspensão temporária do contrato de trabalho , com possibilidade de prorrogação mediante Ato do Poder Executivo	<p>Formalizar a adoção das medidas de redução e suspensão via Acordo Individual escrito entre empregado e empregador, Convenção Coletiva de Trabalho <u>ou</u> Acordo Coletivo de Trabalho</p> <p>Informar ao Ministério da Economia todos os acordos firmados (individuais ou coletivos), no prazo de 10 dias, contados da data de sua celebração</p> <p>Comunicar ao Sindicato Profissional os acordos individuais firmados, no prazo de 10 dias, contados da data de sua celebração</p>

MP 1.045 (Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda)

COMO ERA (LEI 14.020/2020)	COMO FICOU (MP 1.045/2021)	Ações
Percentuais de redução proporcional de jornada e salário	Mantidos (25%, 50% ou 70%)	N/A
Teto salarial de aplicação da redução em 25%, 50% e 70% <u>ou</u> suspensão do contrato de trabalho, mediante a celebração de acordo individual: apenas para empregados com salário até R\$ 2.090,00 e empregados "hipersuficientes" (salário acima de 2 tetos da previdência social + curso superior) <u>ou</u> com a condição de manter o mesmo rendimento mensal recebido antes da redução, considerando o recebimento do BEm + Ajuda Compensatória + Salário (este apenas na hipótese de redução de jornada)	<p>Mantidas as mesmas condições, exceto quanto ao valor do teto, que passa a ser de R\$ 3.300,00.</p> <p>Acordo individual para redução de jornada e salário (em 25%, 50% e 70%) ou suspensão temporária do contrato de trabalho para os empregados que recebam até 3 salários mínimos (R\$3.300,00)</p> <p>Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho para redução de jornada e salário para os empregados que recebam acima de 3 salários mínimos, exceto para redução em 25% em que é autorizada a negociação via acordo individual.</p> <p>As demais regras, quanto ao empregado "hipersuficiente" e possibilidade de manutenção do mesmo rendimento mensal recebido antes da redução fica mantido</p>	Formalizar Acordo/Informar Ministério da Economia/ Comunicar Sindicato Profissional (em caso de acordos individuais)

MP 1.045 (Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda)

COMO ERA (LEI 14.020/2020)	COMO FICOU (MP 1.045/2021)	Ações
Ajuda de Custo Compensatória Mensal de 30% do salário do empregado na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, apenas para empresas que receita bruta anual superior a R\$4,8MM no ano-calendário de 2019. Reconhecida a natureza indenizatória (sem incidência de INSS, IRRF e FGTS)	Mantido	Destacar o valor da ajuda compensatória em acordo individual ou coletivo
Possibilidade de aplicação aos aposentados, desde que a empresa garanta o pagamento de valor equivalente ao Bem ao empregado.	Mantido	N/A
Possibilidade de aplicação das medidas às gestantes e aos domésticos	Mantido	N/A

MP 1.045 (Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda)

COMO ERA (LEI 14.020/2020)	COMO FICOU (MP 1.045/2021)	Ações
Possibilidade de recebimento do BEm pelo trabalhador contratado sob o regime intermitente.	Trabalhador contratado sob o regime intermitente não tem direito ao recebimento do BEm	N/A
Garantia provisória no emprego decorrente da aplicação das medidas de redução e suspensão do contrato de trabalho, inclusive quanto ao início da garantia para empregadas gestantes, e fixação de indenização substitutiva em caso de desligamento imotivado	Mantido	Verificar a situação do empregado no momento do desligamento para, se o caso, efetuar o pagamento da indenização substitutiva
Sem correspondência na Lei 14.020/20.	Os períodos de garantia no emprego decorrente da aplicação das medidas da Lei 14.020/20 (redução proporcional de jornada e salário e suspensão temporária do contrato de trabalho durante o estado de calamidade pública) ficarão suspensos caso a empresa venha adotar as medidas apresentadas pela MP 1.045 (Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda), e somente voltarão a ser contados após o término do período de garantia de emprego decorrente da aplicação dessas novas medidas	Verificar contagem do prazo da garantia de emprego
Não aplicação da garantia de emprego: pedido de demissão e dispensa por justa causa.	Não aplicação da garantia provisória em caso de pedido de demissão, dispensa por justa causa ou rescisão por mútuo acordo, nos termos do artigo 484-A da CLT	N/A

MP 1.046 (Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda)

COMO ERA (MP 927/2020)	COMO FICOU (MP 1.046/2021)	Ações
<p>Apresentação de várias medidas trabalhistas, vigentes durante o Estado de Calamidade Pública:</p> <p>I - o teletrabalho;</p> <p>II - a antecipação de férias individuais;</p> <p>III - a concessão de férias coletivas;</p> <p>IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;</p> <p>V - o banco de horas;</p> <p>VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;</p> <p>VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e</p> <p>VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.</p>	<p>Apresentação de todas as medidas, exceto o direcionamento do trabalhador para qualificação mediante a celebração de acordo individual. Agora, deverão ser observadas as disposições contidas no artigo 476-A, devendo, para tanto, ser celebrado ACT ou contar com previsão em CCT</p> <p>Vigência das medidas: 120 dias, a contar de 28/04/2021</p>	N/A
Teletrabalho por determinação da empresa.	Mantido a alteração do regime de trabalho, por ato unilateral do empregador, pelo período de 120 dias	Elaborar de Política de Teletrabalho/Home-Office
Aplicação do Teletrabalho para estagiários e aprendizes	Mantido	N/A

MP 1.046 (Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda)

COMO ERA (MP 927/2020)	COMO FICOU (MP 1.046/2021)	Ações
Possibilidade de antecipação de férias individuais	<p>Mantidas as mesmas regras:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Gozo mínimo de 5 dias;2) Possibilidade de concessão de férias com período aquisitivo incompleto ou período que ainda não tenha sido iniciados;3) Prioridade de concessão de férias para os grupos de risco da COVID-19;4) Pagamento do terço constitucional até a data de pagamento do 13º salário;5) Concessão de abono pecuniário apenas com a anuência da empresa. Caso concedido o pagamento poderá ser realizado até a data de pagamento do 13º salário;6) Pagamento dos valores de férias ainda não adimplidos juntamente com as verbas rescisórias, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho7) DIFERENÇA: a nova MP estabelece 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. Ou seja, os períodos de férias incompletos até a data da rescisão do contrato de trabalho serão descontados para fins de cômputo de período de férias indenizadas, ou seja, não haverá o pagamento proporcional de férias em TRCT referente aos períodos antecipados	Elaborar Política de Férias Emergencial

MP 1.046 (Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda)

COMO ERA (MP 927/2020)	COMO FICOU (MP 1.046/2021)	Ações
Possibilidade de concessão de Férias Coletivas	Todas as regras foram mantidas, inclusive quanto a não aplicação do limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos, bem como a dispensa de comunicação prévia à Secretaria do Trabalho e Sindicato Profissional A diferença é que a nova MP estabelece de forma cristalina, o que não ocorria anteriormente, que as regras e prazos de pagamento das férias individuais previstos na nova MP, se aplicam também às férias coletivas. Além disso, a nova MP permite a concessão de férias coletivas por prazo superior a 30 dias	Notificar os empregados afetados pela medida com antecedência de, no mínimo, 48 horas
Possibilidade de antecipação de feriados. No entanto, feriados religiosos dependia da concordância do empregado.	Mantida a possibilidade de antecipação de feriados, inclusive dos religiosos. A diferença é que mesmo para feriados religiosos, não há necessidade de concordância dos empregados.	Notificar os empregados afetados pela medida com antecedência de, no mínimo, 48 horas, com destaque expresso dos feriados aproveitados
Banco de Horas com compensação em até 18 meses, contados do término do estado de calamidade pública.	Banco de Horas para compensação em até 18 meses, contados a partir de 25/08/2021 (término do período de 120 dias, a contar de 28/04/2021). A compensação poderá ser realizada aos finais de semana, desde que a empresa conte com autorização para trabalho aos domingos, de todo modo fica estabelecida a prorrogação máxima de 2 horas, até o limite de 10 horas diárias.	Elaborar minuta específica de Acordo Individual Banco de Horas <u>ou</u> Negociar Acordo Coletivo de Banco de Horas

MP 1.046 (Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda)

COMO ERA (MP 927/2020)	COMO FICOU (MP 1.046/2021)	Ações
Suspensão das exigências administrativas em segurança e saúde. Exames Ocupacionais	<p>1) Suspensão pelo prazo de 120 dias, a contar de 28/04/21, dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto o demissional, dos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância. <u>A suspensão NÃO SE APLICA aos empregados que estejam no regime presencial.</u></p> <p>Essa disposição <u>NÃO</u> se aplica aos trabalhadores do setor de saúde.</p> <p>2) Os exames deverão ser realizados no prazo de 120 dias, contados a partir de 25/08/2021 (término do período de 120 dias, a contar de 28/04/2021).</p> <p>3) Os exames médicos periódicos dos empregados que estejam no <u>regime presencial</u> que tenham vencidos no período de 120 dias a contar de 28/04/21, ou seja, que tenham vencidos no período de 28/04/21 a 25/08/2021, poderão ser realizados em até 180 dias, contados da data de vencimento do exame.</p> <p>4) Como na MP anterior, na hipótese de o último exame ocupacional ter sido realizado há menos de 180 dias, o exame demissional poderá ser dispensado.</p>	Gerenciar prazos de realização dos exames médicos ocupacionais

MP 1.046 (Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda)

COMO ERA (MP 927/2020)	COMO FICOU (MP 1.046/2021)	Ações
<p>Suspensão das exigências administrativas em segurança e saúde.</p> <p>Treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.</p>	<p>Suspensão pelo prazo de 60 dias da obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais previstos nas NR's.</p> <p>Os treinamentos deverão ser realizados no prazo máximo de 180 dias, contados a partir de 25/08/2021 (término do período de 120 dias, iniciado em 28/04/2021).</p>	<p>Gerenciar prazos de realização de treinamentos previstos nas NR's</p>
<p>Suspensão das exigências administrativas em segurança e saúde.</p> <p>CIPA - Possibilidade de manutenção da CIPA até o término do estado de calamidade pública e suspensão dos processos eleitorais em curso.</p>	<p>NÃO foram mantidas as regras anteriores. A única alteração com relação à CIPA se dá no tocante à permissão expressa para realização de reuniões da comissão, inclusive aquelas destinadas a processos eleitorais, de maneira remota, mediante a utilização de tecnologias da informação e comunicação.</p>	<p>N/A</p>

MP 1.046 (Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda)

COMO ERA (MP 927/2020)	COMO FICOU (MP 1.046/2021)	Ações
Diferimento do FGTS	<ol style="list-style-type: none">1) Diferido o pagamento do FGTS das competências de abril, maio, junho e julho/2021.2) O depósito poderá ser realizado em até 4 parcelas, sem qualquer incidência de encargos ou multa, a partir de setembro/2021, na data do recolhimento mensal.3) As informações sobre o parcelamento deverão ser realizadas até 20/08/2021, sob pena de ser considerado em atraso e o valor total ser recolhido com acréscimo e multa.4) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, ocorrerá o vencimento antecipado das parcelas ainda não pagas.5) O prazo do certificado de regularidade do FGTS emitido até 28/04/2021 será prorrogado por 90 dias.6) Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas vincendas nos meses de abril, maio, junho e julho de 2021 não impedirão a emissão de certificado de regularidade.	<p>Declarar as informações relativas ao parcelamento até o dia 20/08/2021;</p> <p>Comunicar aos colaboradores a respeito do diferimento do FGTS, de modo a conferir maior transparência ao procedimento.</p>

MP 1.046 (Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda)

COMO ERA (MP 927/2020)	COMO FICOU (MP 1.046/2021)	Ações
<i>Lay-Off</i> via acordo individual	<p>A nova MP é silente sobre a adoção do <i>Lay-Off</i> através de acordo individual, razão pela qual aplica-se o disposto na CLT quanto á necessidade de previsão em ACT ou CCT.</p> <p>No entanto, a nova MP estabelece expressamente que o curso ou programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da CLT poderá ser oferecido pelo empregador apenas na modalidade não presencial, cuja duração será de no mínimo 1 mês e máximo de 3 meses.</p>	Negociação Coletiva
Sem correspondência na MP 927/20	Permissão expressa para a utilização de meios eletrônicos para cumprimento dos requisitos formais relacionados à negociação coletiva, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.	N/A

