

INFORMATIVO:

**PROGRAMA EMERGENCIAL DE
MANUTENÇÃO DO EMPREGO E
DA RENDA**

**MEDIDAS TRABALHISTAS
EMERGENCIAIS**

Versão 1
29/04/2021

PMAS

PUPIN, MALOSSO, ANTUNES E SALVADOR

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

INTRODUÇÃO	3
MP Nº 1045/2021 – MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA	4
OBJETIVOS	4
MEDIDAS	4
1- Benefício Emergencial	4
OBSERVAÇÕES	4
2- Redução proporcional de jornada e salário	5
3- Suspensão temporária do contrato de trabalho	5
OBSERVAÇÕES	5
4- Regras comuns às duas situações	6
GARANTIA PROVISÓRIA DO EMPREGO	6
CONVENÇÃO COLETIVA	7
TRABALHADORA GESTANTE	7
OBSERVAÇÕES	7
MP Nº 1046/2021 – MEDIDAS TRABALHISTAS EMERGENCIAIS	8
1- Teletrabalho (home office)	8
2- Antecipação de férias individuais	8
PROFISSIONAIS DA SAÚDE E FUNÇÕES ESSENCIAIS	8
PAGAMENTO DAS FÉRIAS	9
RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	9
3- Férias coletivas	9
4- Aproveitamento e antecipação de feriados	9
5- Banco de horas	9
6- Exigências administrativas	10
7- Recolhimento do FGTS	11
8- Outras regras para enfrentamento da pandemia	11
9- Disposições finais da MP nº 1046/2021	12
CONCLUSÃO	13

INTRODUÇÃO

As mudanças na lei exigem atualização constante e envolvimento das empresas e seus representantes, para garantir a segurança na tomada de decisões estratégicas.

Por isso, a PMAS – Pupin, Malosso, Antunes e Salvador Sociedade de Advogados, orienta e soluciona problemas jurídicos, com base na ética, conhecimento, atualização e experiência, atendendo seus clientes de forma personalizada.

Nosso foco é antecipar riscos e situações críticas, que impactam nos seus maiores interesses.

E na situação excepcional que vivemos, não seria diferente. Assim como no ano passado, quando lançamos vários informativos, seguimos acompanhando as mudanças na lei, para que você possa enfrentar com mais tranquilidade os desafios trazidos pela pandemia da COVID-19.

Foi pensando em você que montamos esse resumo, para que você entenda como as mudanças emergenciais impactam na sua vida, e o que pode ser feito a partir delas.

Boa leitura!

Ricardo Lorenzi Pupin
Tiago Felipe Coletti Malosso
Roliandro Antunes da Costa
Juliana de Almeida Tavares Salvador
Daniel Sanflorian Salvador
Antonia Bento Fischer
Everton de Oliveira Domingues
Victor Hugo Geraldino da Silva
Matheus Vinícius Deroldo Soares

MP Nº 1045/2021 - MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

A Medida Provisória nº 1045/2021 criou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. A norma trouxe medidas complementares àquelas que já foram tomadas.

O Programa terá duração de 120 (cento e vinte) dias, contados de 28/04/2021, e as medidas abrangem esse prazo e eventual prorrogação.

OBJETIVOS:

- i. Preservar o emprego e a renda;
- ii. Garantir a continuidade dos empregos e das empresas;
- iii. Reduzir o impacto social da pandemia da COVID-19.

MEDIDAS:

1- Benefício Emergencial - será pago mensalmente pelo Governo Federal, nas seguintes situações:

- i) Redução proporcional de jornada e salário;
- ii) Suspensão do contrato de trabalho.



IMPORTANTE:

É necessário formalizar acordo para essas situações. Feito isso, o empregador deve informar ao Ministério da Economia, no prazo de 10 (dez) dias, e a primeira parcela será paga após 30 (trinta) dias dessa comunicação.

Sem isso, o empregador fica responsável pelo pagamento integral dos salários, até a efetiva informação ao Ministério da Economia. Neste caso, o Governo Federal pagará a primeira parcela após 30 (trinta) dias dessa comunicação.

OBSERVAÇÕES:

- i. O benefício não afeta eventual seguro-desemprego posterior ao seu pagamento;
- ii. As comunicações com o Ministério da Economia podem ser 100% digitais;
- iii. O benefício terá por base o valor atual do seguro-desemprego, dentro dos requisitos deste, bem como, observadas as reduções de jornada e salário;

- iv. O benefício não depende de período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício ou quantidade de salário recebidos;
- v. O benefício não é devido ao trabalhador ocupante de cargo público em comissão ou mandato eletivo. Também não será pago a quem recebe seguro-desemprego, benefício previdenciário ou de qualificação profissional;
- vi. O benefício poderá ser pago cumulativamente ao empregado que possua mais de um vínculo de emprego;
- vii. O benefício não será pago ao empregado por contrato de trabalho intermitente.

2- Redução proporcional de jornada e salário - requisitos:

- i. Preservação do valor do salário-hora;
- ii. Acordo escrito, seja individual ou coletivo;
- iii. Se o acordo for individual, o empregador deve comunicar o empregado com, no mínimo, 02 (dois) dias de antecedência, se limitando aos percentuais de redução a 25, 50 ou 75%.



IMPORTANTE:

O período de redução de jornada e salário não poderá ultrapassar o prazo de vigência da MP nº 1045/2021 (120 dias), exceto se o Governo Federal prorrogá-la.

Findado esse prazo, a jornada de trabalho e o salário originais serão restabelecidos em até 02 (dois) dias. Mas o empregador poderá pôr fim a esse prazo com a norma ainda em vigor, caso em que, a partir dessa data, terá os mesmos 02 (dois) dias para retomar a situação anterior.

3- Suspensão temporária do contrato de trabalho:

- i. Pode ser geral, departamental, setorial ou parcial;
- ii. O acordo deve ser escrito, seja individual ou coletivo;
- iii. No caso de acordo individual, o empregado deverá ser comunicado com antecedência mínima de 02 (dois) dias;
- iv. O empregado fica autorizado a contribuir com a Previdência Social, como segurado facultativo.

OBSERVAÇÕES:

- i. Quanto ao prazo de vigência da suspensão, o empregador deverá seguir as mesmas regras da redução proporcional de jornada e salário;
- ii. A empresa que faturou, no ano de 2019, receita bruta superior a R\$ 4,8 mi, deverá pagar uma ajuda compensatória mensal de 30% do salário do empregado, enquanto durar a suspensão do contrato de trabalho.



IMPORTANTE:

Durante a suspensão do contrato de trabalho, o empregado deverá receber todos os benefícios pagos pelo empregador, como vale alimentação, por exemplo.

Além disso, o empregado não deverá trabalhar em hipótese alguma, sob pena de vencerem as remunerações e os encargos sociais referentes a todo o período de suspensão, podendo o empregador sofrer todas as sanções aplicáveis, previstas na legislação e na convenção coletiva.

4- Regras comuns às duas situações:

- i. O Benefício Emergencial pode ser cumulado com a ajuda compensatória de 30%, paga em decorrência da suspensão do contrato de trabalho;
- ii. A ajuda compensatória não integrará o salário e terá natureza indenizatória, não incidindo sobre ela, imposto de renda, contribuição previdenciária e demais tributos sobre a folha de pagamento, nem FGTS;
- iii. As empresas enquadradas no regime do Lucro Real poderão contabilizar a ajuda compensatória como despesa operacional, deduzindo-a do lucro apurado e da base de cálculo da CSLL.

GARANTIA PROVISÓRIA DO EMPREGO:

- i. O empregado que receber o Benefício Emergencial terá direito a estabilidade, durante o período em que durarem as medidas, e por igual período após o fim de sua vigência;
- ii. No caso da trabalhadora gestante, a estabilidade não afeta aquela que decorre da gestação, e pelo contrário, será cumulada com aquela.
- iii. A estabilidade não se aplica às demissões a pedido do empregado, de comum acordo, ou por justa causa.



IMPORTANTE:

O empregador que, sem justa causa, demitir o empregado beneficiado com essa estabilidade, além de pagar-lhe as verbas rescisórias já definidas em lei, deverá indenizá-lo em 50, 75 ou 100% dos salários que seriam devidos durante a garantia provisória de emprego, conforme o percentual de redução aplicado.

CONVENÇÃO COLETIVA:

- i. Obrigatória para os casos em que os empregados recebam salário mensal superior a R\$3.300,00 ou, com diploma de nível superior, desde que o seu salário mensal seja superior ao dobro do teto dos benefícios do INSS;
- ii. A esses empregados, as medidas podem se aplicar por acordo individual, desde que a redução de jornada e salário seja de 25%, ou ainda se, somado ao Benefício Emergencial, não reduza seus vencimentos;
- iii. As medidas podem se aplicar por acordo individual aos funcionários aposentados, desde que, além de atender uma dessas exceções, o empregador lhe pague uma ajuda compensatória mensal;
- iv. Se após a celebração de acordo individual, for firmado acordo coletivo, o trabalhador terá direito às condições do acordo individual, caso lhe sejam mais favoráveis.

TRABALHADORA GESTANTE:

- i. Receberá salário-maternidade do empregador, pelo período de 120 (cento e vinte dias), com início na data que anteceda o parto em 28 (vinte e oito) dias, e com isso, cessarão as demais medidas emergenciais;
- ii. O empregador deverá comunicar esse fato imediatamente ao Ministério da Economia.

OBSERVAÇÕES:

- i. De comum acordo, empregado e empregador poderão cancelar aviso prévio que esteja em curso;
- ii. Neste caso, as partes podem ou não optar pelas medidas emergenciais.

MP Nº 1046/2021 - MEDIDAS TRABALHISTAS EMERGENCIAIS

A Medida Provisória nº 1046/2021 criou posturas que poderão ser tomadas pelos empregadores, para preservação do emprego e do mercado de trabalho.

Essas medidas poderão ser aplicadas durante o período de 120 (cento e vinte) dias, contados de 28/04/2021, e abrangem esse prazo e eventual prorrogação.

A seguir, vamos falar um pouco sobre cada uma delas.

1- Teletrabalho (home office):

- i. Poderá ser adotado sem alteração do contrato de trabalho, e se aplica também a aprendizes e estagiários;
- ii. O empregador deverá comunicar o empregado, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, por meio escrito ou digital;
- iii. Deverá ser firmado termo sobre o fornecimento de equipamentos e infraestrutura de trabalho, bem como pelas compensações a serem pagas ao empregado;
- iv. Caso o empregado não possua condições que permitam o teletrabalho, o empregador poderá custeá-las, ou alternativamente, computar o período de jornada de trabalho como tempo à disposição do empregador;
- v. O uso de equipamentos, infraestrutura, softwares e demais aparatos necessários ao teletrabalho, não constitui tempo à disposição do empregador, regime de prontidão ou sobreaviso, caso ocorra fora da jornada normal de trabalho.

2- Antecipação de férias individuais:

- i. O empregador deverá comunicar o empregado, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, por meio escrito ou digital;
- ii. O período de férias concedidas não poderá ser inferior a 05 (cinco) dias;
- iii. As férias poderão ser concedidas sobre períodos aquisitivos incompletos;
- iv. Empregador e empregado poderão negociar a concessão de férias sobre períodos aquisitivos futuros;
- v. Empregados que pertençam ao grupo de risco da COVID-19 devem ser priorizados na aplicação da medida.

PROFISSIONAIS DA SAÚDE E FUNÇÕES ESSENCIAIS:

O empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas desses profissionais, desde que os comuniquem com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, por meio escrito ou digital.

PAGAMENTO DAS FÉRIAS:

- i. O adicional de 1/3 das férias antecipadas poderá ser pago até o dia 20/12/2021, quando também vence o 13º salário;
- ii. Desde que o empregador concorde, o empregado poderá converter 1/3 das férias antecipadas em pagamento, que vencerá no dia 20/12/2021;
- iii. O valor correspondente às férias antecipadas poderá ser pago até o 5º dia útil do mês seguinte ao início do gozo dessas férias.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:

- i. Os valores das férias devem ser pagos junto com as verbas rescisórias;
- ii. Valores de férias gozadas sobre períodos não adquiridos, poderão ser descontados da rescisão.

3- Férias coletivas:

- i. Poderão ser concedidas a todos os funcionários ou a determinados setores da empresa, inclusive por período superior a 30 (trinta) dias, não se aplicando os limites mínimo e máximo já vigentes;
- ii. O empregador deverá comunicar o conjunto de empregados afetados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, por meio escrito ou digital;
- iii. Não será necessário comunicar previamente o Ministério da Economia e os sindicatos das categorias profissionais afetadas;
- iv. As demais regras sobre a antecipação de férias individuais aplicam-se à concessão de férias coletivas, no que couberem.

4- Aproveitamento e antecipação de feriados:

- i. Durante o prazo de vigência das medidas emergenciais, o empregador poderá antecipar o gozo de feriados de qualquer natureza;
- ii. O empregador deverá comunicar o conjunto de empregados beneficiados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, por meio escrito ou digital;
- iii. A antecipação de feriados poderá servir à compensação do saldo em banco de horas.

5- Banco de horas:

- i. Durante a vigência das medidas emergenciais, o empregador poderá suspender suas atividades e instituir regime especial de compensação de jornada, por acordo escrito, seja individual ou coletivo;
- ii. Terminado esse período, as horas deverão ser compensadas em até 18 (dezoito) meses;
- iii. As horas poderão ser compensadas por meio de prorrogação de jornada, não excedendo os limites diários de 02 (duas) horas compensadas, e o total de até 10 (dez) horas trabalhadas.

iv. As empresas que exercem atividades essenciais poderão instituir o regime de compensação de jornada sem interromperem seu funcionamento.

6- Exigências administrativas:

- i. Pelo período de 120 (cento e vinte) dias, não serão exigidos os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares dos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho;
- ii. Esses exames deverão ser realizados em até 120 (cento e vinte) dias, contados do fim do prazo de vigência das medidas emergenciais.
- iii. Os exames demissionais são exceção e deverão ser realizados normalmente, podendo ser dispensados apenas se o último exame ocupacional tiver sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta) dias;
- iv. Os exames ocupacionais dos profissionais em atividade presencial, que tenham vencido durante vigência das medidas emergenciais, poderão ser realizados em até 180 (cento e oitenta) dias, contados do fim do prazo dessas medidas.
- v. Pelo período de 60 (sessenta) dias, os treinamentos periódicos previstos em NRs, não serão exigidos, devendo ser realizados em até 180 (cento e oitenta) dias, contados do fim das medidas emergenciais.
- vi. Durante a vigência das medidas emergenciais, os treinamentos previstos em NRs poderão ser realizados à distância, ficando o empregador responsável pela segurança das aulas práticas.
- vii. Reuniões de CIPAs poderão ser realizadas remotamente, inclusive as eleitorais.



IMPORTANTE:

Os exames ocupacionais e treinamentos de profissionais da saúde continuam obrigatórios, e eles terão preferência na realização de testes de contaminação pela COVID-19.

O médico do trabalho poderá concluir que a prorrogação do exame põe em risco a vida do empregado. Se isso acontecer, recomendamos que o empregador providencie o exame, e assim, evite maiores riscos ao empregado e à empresa.

Lembramos que a suspensão de exigências administrativas não autoriza o descumprimento da lei e das normas regulamentares, sendo fundamental que o empregador continue seguindo as demais regras vigentes.

7- Recolhimento do FGTS:

- i. Para todo e qualquer empregador, as competências de abril, maio, junho e julho de 2021 poderão ser parceladas sem acréscimo, em até 04 (quatro) prestações;
- ii. As parcelas vencerão a partir de setembro de 2021, devendo ser pagas até o dia 07 de cada mês;
- iii. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, o parcelamento é extinto, devendo o empregador recolher os respectivos valores, que não terão acréscimos até o vencimento do mês em questão;
- iv. Nessa mesma hipótese, o empregador fica obrigado a depositar os saldos de FGTS devidos, referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior;
- v. Em caso de não pagamento das parcelas, incidirão acréscimos legais e o certificado de regularidade do FGTS será bloqueado;
- vi. Os certificados de regularidade já vigentes ficam prorrogados por mais 90 (noventa) dias;
- vii. O prazo prescricional dos débitos referentes aos depósitos do FGTS fica suspenso por 120 (cento e vinte) dias.



IMPORTANTE:

O parcelamento será válido apenas se o empregador declarar as informações até o dia 20/08/2021.

As informações prestadas implicarão reconhecimento dos débitos e confissão da dívida, constituindo documento suficiente para a cobrança desses valores.

Os valores não declarados serão considerados em atraso e sofrerão todos os acréscimos legais.

8- Outras regras para enfrentamento da pandemia:

- i. Por meio de acordo individual escrito, os estabelecimentos de saúde poderão prorrogar a jornada de trabalho, e adotar escalas de horas suplementares entre a 13ª e a 24ª hora do intervalo interjornada, desde que garantido o repouso semanal remunerado;
- ii. Após o fim da vigência das medidas emergenciais, essas horas suplementares poderão ser compensadas em até 18 (dezoito) meses, por meio de banco de horas, ou remuneração como horas extras;
- iii. A MP nº 1046/2021 se aplica ao trabalho rural, doméstico e, no que couber, ao temporário urbano;

iv. As normas sobre telemarketing e teleatendimento não se aplicam aos empregados que, dentro das regras da MP nº 1046/2021, estejam em regime de teletrabalho.

9- Disposições finais da MP nº 1046/2021:

- i. O contrato de trabalho poderá ser suspenso pelo período de 01 (um) a 03 (três) meses, para realização de curso ou programa de qualificação profissional, que deverá ser exclusivamente na modalidade não presencial;
- ii. Acordos e convenções coletivas de trabalho poderão ser totalmente formalizados por meio eletrônico, e os prazos legais sobre a questão ficam reduzidos à metade.

CONCLUSÃO

A pandemia da COVID-19 trouxe uma situação excepcional, que exige esforços conjuntos de todos os setores da sociedade, não apenas pelas questões de saúde pública, mas também pelas consequências econômicas do período em que vivemos.

Por isso, a lei também precisa mudar. E com ela, nós também mudamos, nos adaptamos. Nosso escritório está 100% em home office, realizando atividades presenciais apenas em situações estritamente necessárias.

Certamente, os estudos também não param. Nossos profissionais se atualizam constantemente, para manter nossos clientes e parceiros informados dessas importantes alterações legislativas.

Afinal, contar com profissionais especializados e atualizados faz toda a diferença na hora de defender seus interesses.

PMAS Advogados: Direito aplicado para obtenção de resultados!

PUPIN, MALOSSO, ANTUNES E SALVADOR
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

PIRACICABA

Av. Independência, 350, Ed. Primus Center, sl 63/64, Cidade Alta,
13.419-160

AMERICANA

R. José Bassetto, 116, Jardim Santana, 13.478-111

CONTATOS:

Ricardo: (19) 99716-4297. Tributário, Empresarial

Tiago: (19) 99635-7535 - Penal

Roliandro: (19) 99158-0999 - Digital, Administrativo

Daniel: (19) 98172-9959 - Digital, Empresarial

Juliana: (19) 98285-6666 - Cível, Empresarial

Antonia: (19) 98258-7111 - Cível, Empresarial, Trabalhista

Everton: (19) 99894-4439 - Cível, Empresarial, Trabalhista

Victor: (19) 98368-5358 - Cível, Empresarial, Tributário

Matheus: (19) 99370-3745 - Cível, Empresarial

 www.advj.com.br

 contato@advj.com.br

   @pmasadvogados

PMAS

PUPIN, MALOSSO, ANTUNES E SALVADOR
SOCIEDADE DE ADVOGADOS