

Medidas Provisórias - 1045 e 1046

MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

No dia 28/04/2021 o Governo Federal publicou a Medida Provisória nº 1045/20, que reedita as previsões contidas na Lei 14020/2020 (conversão da MP 936/2020), como alternativas para tentar minimizar os negativos impactos econômicos ainda vivenciados pela pandemia do Covid-19, visando manter seus empregados.

As possibilidades apresentadas por esta Nova Medida Provisória consistem basicamente:

- (a) na redução de jornada de trabalho, com a conseqüente redução salarial; e
- (b) na suspensão do contrato de trabalho, respeitadas as premissas nela também estabelecidas.

Das Previsões comuns a ambas as medidas:

Procedimentos para implantação:

- Previsão em Acordo Individual ou Acordo Coletivo/Convenção Coletiva
- Prazo máximo de vigência: 120 dias
- Comunicação: via meio eletrônico (e-mail, WhatsApp, Telegram etc.)
- Carência para início e término da redução de jornada e salário: comunicado a ser enviado ao empregado com antecedência mínima de 02 (dois) dias corridos
- Comunicação Sindicato Profissional: em até 10 dias após a pactuação
- Garantia de Emprego: durante o período da redução de jornada e de salário ou da suspensão e, por igual período, após o seu término.

REDUÇÃO DE JORNADA E DE SALÁRIO:

Percentuais: 25%, 50% e 70%

Acordo Individual:

- empregado com qualquer valor do salário: 25% exclusivamente
- empregado com salário até R\$ 3.300,00: qualquer percentual 25%, 50% e 70%
- empregado com salário acima de R\$ 12.768,57 e portador de diploma de nível superior: 25%, 50% e 70%

Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva

- empregado com salário entre R\$ 3.300,00 e R\$ 12.768,57: qualquer percentual 25%, 50% e 70%;
- empregado com qualquer valor de salário: percentual de 50% ou 70%

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

- Ajuda compensatória Indenizatória equivalente a 30% do salário do empregado:

Empresas com faturamento bruto 2019 superior a R\$ 4.800.000,00

Acordo Individual:

- empregado com salário até R\$ 3.300,00

- empregado com salário acima de R\$ 12.768,57 e portador de diploma de nível superior

Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva

- empregado com salário entre R\$ 3.300,00 e R\$ 12.768,57

SITUAÇÕES EXCEPCIONAIS

- Empregados que recebem salário entre R\$ 3.300,00 e R\$ 12.768,57 > Pactuação mediante Acordo Individual: desde que seja garantido o recebimento do mesmo valor

salarial mensal, com a somatória do valor do Benefício Emergencial (pago pelo governo)

e da Ajuda Compensatória paga pelo empregador)

- Aposentados > pactuação mediante Acordo Individual, desde que sejam observados os requisitos específicos na MP

OBSERVAÇÕES IMPORTANTES

- **Garantia de Emprego** > o período relativo à garantia de emprego decorrente da aplicação das medidas previstas na Lei 14020/20 deverá ser suspenso durante a

vigência da redução de jornada e de salário ou, da suspensão do contrato de trabalho

prevista nesta nova MP 1045/2020, e somente voltará a ser contabilizado após o término do período de garantia de emprego previsto nesta MP.

Gestantes > a redução de jornada e de salário, assim como a suspensão temporária

do trabalho de trabalho deverão ser suspensas quando do afastamento da gestante

para fins de licença maternidade, sendo que o valor do benefício a ser pago deverá ser

equivalente ao do valor do salário recebido antes do início da implantação de qualquer

uma das medidas.

- **Aprendizes** > é possível a aplicação das alternativas previstas nesta MP 1045/2021

aos contratos de aprendizagem e de jornadas especiais de trabalho

- **Dispensa no período da Garantia** > será possível fazer rescisão durante a garantia

de emprego em caso de demissão por justa causa, pedido de demissão e rescisão por acordo mútuo. Fora dessas situações, a empresa ficará obrigada à indenização dos percentuais previstos na MP, conforme o percentual da redução de jornada e de salário ou do prazo da suspensão do contrato de trabalho.

O detalhamento dos procedimentos a serem adotados para implementação das alterações previstas na MP nº 1045/21, serão objeto de Portarias futuras do Ministério da Economia.

OUTRAS ALTERNATIVAS PARA O ENFRENTAMENTO DA COVID-19 (MP 1046)

Alternativas previstas na MP 1046/2021:

- 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 segurança e saúde no trabalho; e
- VII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS

TELETRABALHO

- prazo de 120 dias de vigência
- deve ser comunicado ao empregado com antecedência mínima de 48h;
- informar as atividades que serão realizadas;
- elaborar termo regulando tal relacionamento (no ato da mudança ou em até 30 dias dessa alteração)
- possibilidade de implantação deste sistema para aprendizes e estagiários
- fornecimento dos equipamentos pelo empregador ou, na impossibilidade, a jornada de trabalho será considerada como tempo a disposição do empregador

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

- comunicação ao empregado com antecedência de 48h do início;
- período mínimo de 05 dias corridos;
- pagamento das férias até o 5º dia útil do mês seguinte ao do início das férias;
- pagamento do adicional de 1/3 constitucional até o dia 20 de dezembro de 2020;
- concessão de férias de período aquisitivo ainda em vigor ou, mediante negociação, de período aquisitivo futuro;
- possibilidade de descontar das verbas rescisórias os valores relativos às antecipações das férias concedidas;

FÉRIAS COLETIVAS

- dispensa das formalidades de comunicação ao Sindicato e ao Ministério da Economia;

- pode ser implantada mediante comunicação prévia de 48h aos empregados envolvidos;
- permissão para concessão de prazo de férias coletivas superior a 30 dias;

ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

- feriados nacionais, estaduais e municipais;
- comunicação com 48h de antecedência aos empregados
- indicação expressa dos feriados antecipados;
- comunicação por meio eletrônico;

BANCO DE HORAS

- adotar banco de horas para posterior compensação;
- formalização por meio de acordo individual;
- prazo de 18 meses a contar da data do final do prazo de 120, limitada à 02h dia;
- determinação de compensação independentemente de previsão em Norma Coletiva;

SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE DO

TRABALHO

- dispensa da realização de exames médicos ocupacionais de empregados que estejam em teletrabalho, home office ou trabalho em residência;
- os exames acima mencionados deverão ser realizados em até 120 dias após o término da vigência desta medida, que é de 120 dias;
- manutenção da obrigatoriedade do exame médico demissional;
- os exames médicos dos empregados em regime presencial que vencerem durante a vigência desta medida (120 dias), poderão ser realizados até 180 dias;
- dispensa do exame médico demissional caso tenha sido realizado o exame periódico num período anterior a 180 dias da dispensa;
- suspensão, pelo prazo de 180 dias, a realização de treinamentos;
- realização de treinamentos de forma remota, assim como das reuniões da CIPA;

DIFERIMENTO DO PRAZO PARA RECOLHIMENTO DO FGTS

- o FGTS das competências de abril, maio, junho e julho poderão ser recolhidos de forma parcelada;
- o parcelamento poderá ser feito em até 04 vezes;
- início do pagamento do parcelamento para o mês de setembro /2021
- rescisão neste período deverá recolher os valores não pagos;
- certidões de regularidade expedidas neste período serão prorrogadas por até 90 dias;

Fonte : Rodrigues Jr. Advogados.