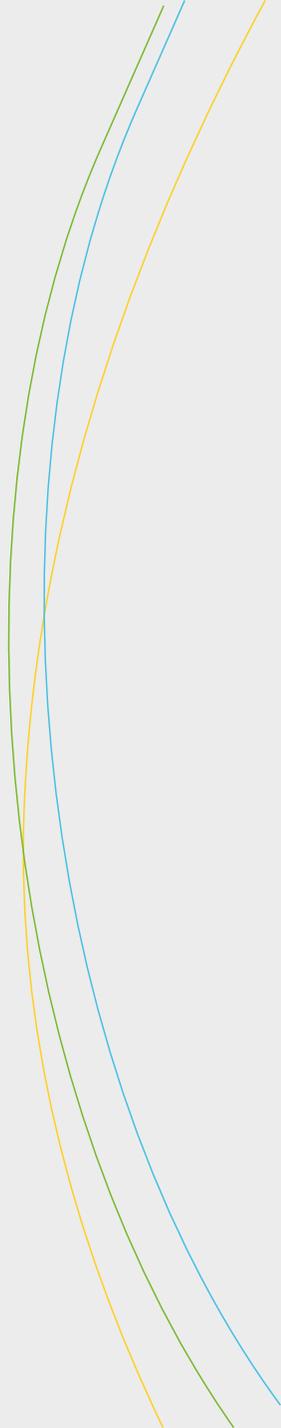


COVID-19

MPs 1.045 e 1.046 de 2021

Atualizado até 28.04.2021

Sperling Advogados



**NOVAS MEDIDAS TRAZIDAS
PELA MP 1.045**



BENEFÍCIO EMERGENCIAL DO GOVERNO

- O benefício emergencial do governo ("BEm") será baseado no valor do Seguro-Desemprego que o empregado teria direito se fosse demitido, considerando o cálculo abaixo:

Média dos últimos 3 salários mensais recebidos	Valor do Seguro-Desemprego que o empregado teria direito
Até R\$ 1.686,79	80% da média salarial
De R\$ 1.686,80 a R\$ 2.811,60	50% do valor que exceder a R\$ 1.686,79 somado a R\$ 1.349,43
Acima de R\$ 2.811,60	R\$ 1.911,84

- O valor do BEm será calculado proporcionalmente à redução de jornada e de salários (25%, 50% ou 70%)
- Quando houver suspensão do contrato de trabalho, o valor do BEm será de:
 - 100% do Seguro-Desemprego, quando o faturamento do ano de 2019 tiver sido de até R\$ 4.800.000,00
 - 70% do Seguro-Desemprego, quando o faturamento do ano de 2019 tiver sido maior que R\$ 4.800.000,00

REDUÇÃO DE JORNADA E DE SALÁRIO

- A redução proporcional de jornada e de salário poderá ser negociada por meio acordo individual (a depender dos requisitos abaixo) ou por meio de acordo coletivo com o Sindicato dos Empregados

Proporção da redução	Valor do BEm	É possível implementar por meio de acordo individual?
25%	25% do Seguro-Desemprego	Sim
50%	50% do Seguro-Desemprego	Apenas com os empregados que (i) recebam salário mensal de até R\$ 3.300,00; (ii) recebam salário mensal maior que R\$ 12.867,14 e tenham diploma de nível superior e (iii) quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor, o BEm e a ajuda compensatória mensal
70%	70% do Seguro-Desemprego	

REDUÇÃO DE JORNADA E DE SALÁRIO

- Prazo máximo de duração da redução de jornada e de salário é de **120 dias**, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo (ainda não existente)
- O valor do salário-hora deve ser mantido
- Após o término da medida, os empregados terão garantia provisória no emprego pelo **mesmo período da redução**
- Caso os empregados tenham direito à garantia provisória no emprego em razão de acordos de redução de jornada e salário firmados anteriormente (ref. MP 936/2020, que foi convertida na Lei nº 14.020/2020), esta ficará suspensa durante o recebimento do BEm e retornará sua contagem após o encerramento do novo período de garantia no emprego

REDUÇÃO DE JORNADA E DE SALÁRIO

- Caso o empregado seja demitido durante o período de garantia provisória no emprego, o empregador deverá pagar uma indenização, calculada da seguinte forma:

Proporção da redução	Valor da indenização a ser paga pelo empregador
De 25% a 50%	50% do salário que o empregado teria direito no período de garantia provisória
De 50% a 70%	75% do salário que o empregado teria direito no período de garantia provisória
Acima de 70%	100% do salário que o empregado teria direito no período de garantia provisória

REDUÇÃO DE JORNADA E DE SALÁRIO

- É permitido que as empresas acordem reduções proporcionais de jornada e de salário em percentuais diferentes dos mencionados anteriormente, desde que feito por acordo coletivo com o Sindicato dos Empregados
- Nestes casos, o valor do BEm será pago pelo governo na seguinte proporção:

Proporção da redução	Valor do BEm
Menor que 25%	Não recebe
De 25% a 49%	25% do Seguro-Desemprego
De 50% a 69%	50% do Seguro-Desemprego
Maior que 70%	70% do Seguro-Desemprego

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- A suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ser negociada por meio acordo individual ou por meio de acordo coletivo com o Sindicato dos Empregados, de acordo com os requisitos constantes abaixo:

Receita bruta de 2019	Ajuda compensatória mensal paga pela empresa	Valor do BEm	É possível implementar por meio de acordo individual?
Até R\$ 4.8 milhões	Não é obrigatória	100% do Seguro-Desemprego	Apenas com os empregados que (i) recebam salário mensal de até R\$ 3.300,00; (ii) recebam salário mensal maior que R\$ 12.867,14 e tenham diploma de nível superior; e (iii) quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor, o BEm e a ajuda compensatória mensal

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- A suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ser negociada por meio acordo individual ou por meio de acordo coletivo com o Sindicato dos Empregados, de acordo com os requisitos constantes abaixo:

Receita bruta de 2019	Ajuda compensatória mensal paga pela empresa	Valor do BEm	É possível implementar por meio de acordo individual?
Acima de R\$ 4.8 milhões	Obrigatório 30% do salário do empregado, sem encargos	70% do Seguro-Desemprego	Apenas com os empregados que (i) recebam salário mensal de até R\$ 3.300,00; (ii) recebam salário mensal maior que R\$ 12.867,14 e tenham diploma de nível superior; e (iii) quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor, o BEm e a ajuda compensatória mensal

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- Prazo máximo de duração da redução de jornada e de salário é de **120 dias**, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo (ainda não existente)
- Todos os benefícios concedidos aos empregados devem ser mantidos durante a suspensão
- Após o término da medida, os empregados terão garantia provisória no emprego pelo mesmo período da suspensão
- Caso os empregados tenham direito à garantia provisória no emprego em razão de acordos de suspensão do contrato de trabalho firmados anteriormente (ref. MP 936/2020, que foi convertida na Lei nº 14.020/2020), esta ficará suspensa durante o recebimento do BEm e retornará sua contagem após o encerramento do novo período de garantia no emprego
- Caso o empregado seja demitido durante o período de garantia provisória de emprego, o empregador deverá pagar uma **indenização de 100% do salário** que o empregado teria direito no período

REGRAS APLICÁVEIS PARA AMBAS AS MEDIDAS

- As medidas **não são aplicáveis** aos empregados que estiverem:
 1. Em gozo de benefício previdenciário de prestação continuada
 2. Recebendo Seguro-Desemprego
 3. Recebendo bolsa de qualificação profissional, decorrente do Layoff do art. 476-A da CLT
- As medidas **são aplicáveis** aos empregados que estejam aposentados, desde que recebam ajuda compensatória da empresa, em valor equivalente ao BEm a que teria direito se não fosse aposentado
- Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos de que trata este artigo poderão ser realizados por meios **físicos ou eletrônicos**
- Empregador e empregado podem, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso, a fim de adotar as medidas de suspensão do contrato de trabalho e/ou redução proporcional de jornada e salário

PROCEDIMENTOS PARA IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS

➤ Comunicação ao Ministério da Economia e ao Sindicato dos Empregados

- Prazo de 10 dias após a assinatura do acordo individual ou coletivo
- O Ministério da Economia definirá sobre a forma de transmissão das informações pelo empregador por Ato a ser publicado (anteriormente, a forma de comunicação ao Ministério da Economia foi feita por meio do sistema Empregador Web)

➤ Início da validade das medidas

- Prazo de 120 dias para implementação das medidas contados a partir de 28.04.2021
- Prazo de 2 dias corridos após assinatura do acordo individual
- Início imediato se for realizado por acordo coletivo

NOVAS MEDIDAS TRAZIDAS PELA MP 1.046



TELETRABALHO

- A alteração do regime de trabalho para remoto poderá ser determinada pela empresa, mediante notificação do empregado com antecedência mínima de 48 horas, não sendo necessária prévia anuência do empregado ou de alteração do seu contrato de trabalho
- As questões referentes ao fornecimento de infraestrutura necessária e adequada ao trabalho a distância e ao reembolso de despesas deverão estar previstas em contrato, que pode ser firmado em até 30 dias após a data da mudança do regime de trabalho para remoto
- Fica permitida a adoção de teletrabalho a estagiários e aprendizes

FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

➤ Banco de horas

- Extensão do período de utilização posterior do banco de horas, para permitir que o trabalhador fique em casa, mediante acordo individual ou coletivo
- Os empregados continuam a receber seus salários normalmente, sendo que os dias não trabalhados serão compensados no prazo de até 18 meses, contados da data do término do prazo de 120 dias para utilização das medidas

➤ Antecipação de feriados

- A antecipação de feriados (**religiosos ou não**) poderá ser determinada pela empresa, com notificação do conjunto de empregados abrangidos com antecedência de 48 horas, não sendo necessária prévia anuência ou concordância dos empregados

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

- Possibilidade de concessão de férias proporcionais aos empregados que ainda não tenham completado o período aquisitivo de 12 meses e mediante notificação prévia com antecedência de 48 horas
- O período de férias não poderá ser inferior a 5 dias
- Terão prioridade os empregados que pertençam ao grupo de risco do Covid-19 (idosos acima de 60 anos, gestantes, portadores de doenças crônicas – como pulmonares, diabetes e hipertensão)
- O pagamento das férias poderá ser realizado até o 5º dia útil do mês subsequente ao seu início e, do adicional de 1/3, até a data do pagamento do 13º salário
- Será possível, ainda, negociar diretamente com os empregados a antecipação de períodos futuros de férias (ou seja, de períodos aquisitivos que ainda não se iniciaram), desde que seja por meio de acordo individual escrito

FÉRIAS COLETIVAS - SIMPLIFICAÇÃO DE PROCEDIMENTOS

- A empresa pode determinar a concessão de férias coletivas, devendo notificar o conjunto de empregados abrangidos com antecedência de 48 horas
- Não é necessária prévia comunicação para a Secretaria do Trabalho e o Sindicato dos Empregados
- O período de férias coletivas **não poderá** ser inferior a 5 dias e **podará ser** concedida por prazo superior a 30 dias
- Possibilidade de concessão proporcional a empregados que ainda não tenham completado o período aquisitivo de 12 meses

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

➤ Exames médicos ocupacionais

- Suspensão da obrigação das empresas de realizar exames médicos ocupacionais, com exceção do exame demissional, durante o prazo de vigência da medida (a partir de 28.04.2021), dos empregados que estejam em trabalho remoto – os exames deverão ser realizados no prazo de 120 dias, contado da data de término da vigência da medida
- Os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante o prazo de vigência da medida poderão ser realizados no prazo de até 180 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 180 dias

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

➤ **Treinamento dos empregados e CIPA**

- Suspensão da obrigação das empresas de realizar treinamentos periódicos de saúde e segurança pelo prazo de 60 dias a contar do início da vigência da medida (ou seja, a partir de 28.04.2021)
- Os treinamentos periódicos de saúde e segurança poderão ser realizados na modalidade de **ensino a distância**
- As reuniões de CIPA, inclusive aquelas destinadas a processos eleitorais, poderão ser realizada **remotamente**

FGTS – ADIAMENTO DO PRAZO DE RECOLHIMENTO

- Adiamento do prazo de recolhimento do FGTS referente às competências de **abril, maio, junho e julho de 2021**
- O recolhimento posterior poderá ser feito em até 4 parcelas mensais, com vencimento a partir de setembro de 2021, sem incidência de atualização monetária, multa e encargos
- Em caso de rescisão do contrato de trabalho do empregado, a empresa deverá recolher o valor integral de FGTS no mesmo prazo de pagamento das verbas rescisórias, com incidência apenas de atualização monetária

OUTROS ASSUNTOS

➤ **Suspensão do Contrato de Trabalho (Layoff do art. 476-A da CLT)**

- O curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o layoff do art. 476-A da CLT poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração de, no mínimo, **1 mês** e, no máximo, **3 meses**

➤ **Início da validade das medidas**

- Prazo de **120 dias** para utilização das medidas, contado a partir de 28.04.2021, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo (ainda não existente)

Obrigada!

Lídia Lage

Natália Toledo

Tel: +55 11 3704-0788

Av. 9 de Julho, 4939 | 6º andar
Torre Jardim | São Paulo SP | Brasil
01407-200

www.sperling.adv.br

Sperling Advogados

