

**ORIENTAÇÕES**

**CORONAVÍRUS E NORMAS TRABALHISTAS**

**3ª EDIÇÃO**

**- MEDIDAS PROVISÓRIAS Nº 1.045 e 1.046/2021 -**

**EQUIPE TRABALHISTA**

**- LAMACHIA ADVOGADOS ASSOCIADOS -**

**28 DE ABRIL 2021.**

## **I. NOTAS INTRODUTÓRIAS**

O Diário Oficial da União publicou nesta terça-feira, dia 27 de abril, as Medidas Provisórias nº 1.045 e 1.046/2021, que dispõem sobre ações aptas ao enfrentamento da emergência de saúde pública advinda da pandemia do novo Coronavírus (COVID-19), instituindo o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

As referidas Medidas Provisórias (MPs) foram criadas com as mesmas finalidades daquelas adotadas pelo Presidente da República no ano de 2020 (Medidas Provisórias nº 927 e 936), quais sejam, mitigar os prejuízos e efeitos nocivos decorrentes da crise pandêmica do novo Coronavírus, especialmente com o fito de preservar a saúde e segurança dos trabalhadores, além da manutenção dos postos de trabalho e atividade econômica das empresas.

Em síntese, tais normas dispõem sobre medidas trabalhistas complementares - para enfrentamento do estado de calamidade pública em virtude da pandemia do novo Coronavírus, mediante a possibilidade de adoção, pelo empregador, de medidas excepcionais como a antecipação das férias individuais e coletivas e diferimento do recolhimento do FGTS, além da criação de um Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda que será custeado com recursos da União.

As novas Medidas Provisórias trouxeram, resumida e novamente, os três aspectos de grande relevância no mundo jurídico: (I) Redução proporcional de jornada de trabalho e salário; (II) Suspensão temporária do contrato de trabalho e (III) Pagamento de benefício emergencial de manutenção do emprego e da renda, em decorrência da redução de salários e suspensões de contratos de trabalho.

A MP nº 1.045/2021 prevê o pagamento de um “Benefício Emergencial”, cuja prestação mensal será devida a partir da data de celebração do acordo individual para a redução da jornada de trabalho e de salário, ou, da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Dentre as principais medidas de flexibilização, merece destaque a nova possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, assim como a suspensão do contrato de trabalho, mediante acordo individual direto entre empregado e empregador, sendo que, posteriormente, a negociação individual deverá ser comunicada ao sindicato da categoria no prazo de dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

Se o empregado não preencher os requisitos elencados para a aduzida negociação individual, tal deverá ocorrer por meio de convenção ou acordo coletivo. No entanto, a MP prevê exceções à aduzida regra, como na hipótese de o aduzido acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado.

Mister registrar que o tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a 120 (cento e vinte dias), exceto se, por ato do Poder Executivo, for estabelecida prorrogação do tempo máximo dessas medidas ou dos prazos determinados para cada uma delas.

Igualmente, durante o prazo de cento e vinte dias contados da data da publicação das Medidas firmadas pelo Presidente da República com vistas ao enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes da emergência de saúde pública em função da pandemia do novo Coronavírus e, sobretudo, a preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores as seguintes medidas: o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

## **- MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045 DE 2021 -**

### **II. DOS PRINCIPAIS ASPECTOS DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045 DE 2021**

Tendo em vista o prolongamento da pandemia do novo Coronavírus, e permanência da necessidade de se adequar as jornadas e contratos de trabalho às medidas de prevenção à contaminação, sem prejuízo dos postos de trabalho e como forma de manutenção da atividade econômica, **foi publicada, em 27/abril/2021<sup>1</sup>, a Medida Provisória nº 1.045**, que dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, mediante a instituição de novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, implementado, inicialmente, pela Medida Provisória nº 936/2020.

De uma análise sucinta, a referida medida traz, em seu bojo, as seguintes alternativas para as relações trabalhistas:

#### **2.1. DA INSTITUIÇÃO, DOS OBJETIVOS E DAS MEDIDAS DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA**

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda tem aplicação durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. São os seguintes seus conducentes **OBJETIVOS**:

- preservar o emprego e a renda;
- garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais;
- reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

---

<sup>1</sup>[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm#:~:text=Art.%201%C2%BA%20Esta%20Medida%20Provis%C3%B3ria,%C3%A2mbito%20das%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm#:~:text=Art.%201%C2%BA%20Esta%20Medida%20Provis%C3%B3ria,%C3%A2mbito%20das%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho.)

São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

- o pagamento de Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda;
- a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Compete ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e editar normas complementares necessárias à sua execução.

Estão excluídos do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda os órgãos da administração pública direta e indireta, as empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive as suas subsidiárias, e os organismos internacionais.

#### **a. Do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**

Pela Medida Provisória nº 1.045/2021, fica criado o novo Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEMER), na forma de pagamento mensal com recursos da União, devido nas duas hipóteses a seguir destacadas:

- redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e
- suspensão temporária do contrato de trabalho.

O Benefício Emergencial de que trata a MP nº 1.045/2021, assim como aquele previsto na MP nº 936/2020 será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia que deverá expedir Ato disciplinando:

- a forma de transmissão das informações e comunicações pelo empregador;
- a concessão e pagamento do valor do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; e

- interposição de recurso contra as decisões proferidas em relação ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

As notificações e as comunicações referentes ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda 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.

De tal sorte, o benefício será devido a partir da data em que formalizadas a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, devendo o empregador informar ao Ministério da Economia a opção pela redução da jornada de trabalho e do salário ou pela suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, com adimplemento em 30 (trinta) dias, ambos contados da celebração da avença.

Caso a comunicação não ocorra no lapso determinado (10 dias), o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e do salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais e trabalhistas, até que a informação seja prestada, sendo esta data considerada como termo inicial para a contagem do prazo para pagamento.

Tal benefício se perfectibiliza a partir do atendimento das seguintes condições:

- (i) O valor do BEMER terá como base de cálculo o valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do disposto no artigo 5º Lei nº 7.998/90, observadas as seguintes disposições:
  - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado com a aplicação do percentual da redução sobre a base de cálculo;
  - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o

empregado teria direito ou será equivalente a setenta por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, acaso a empregadora tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, eis que somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado.

(ii) O recebimento do BEMER não impedirá a concessão e não alterará o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.998/90, no momento de eventual dispensa;

(iii) Nos casos em que o cálculo do BEMER resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior;

(iv) O BEMER será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos;

(v) O BEMER não será devido ao empregado que esteja ocupando cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo ou em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, ressalvado o disposto no parágrafo único do artigo 124 da Lei nº 8.213/91 (*É vedado o recebimento conjunto do seguro-desemprego com qualquer benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto pensão por morte ou auxílio-acidente*), do seguro-desemprego, em quaisquer de suas modalidades ou do benefício de qualificação profissional de que trata o artigo 2º-A da Lei nº 7.998/90 (*Para efeito do disposto no inciso II do art. 2º, fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de*

*qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim);*

(vi) O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um BEMER para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho;

(vii) O empregado com contrato de trabalho intermitente a que se refere o § 3º do artigo 443 da CLT não faz jus ao BEMER.

#### ➤ **Valores**

O valor do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990:

<b>Faixas de salário médio</b>	<b>Valor do seguro-desemprego em 2021</b>
Até R\$ 1.683,74	0,8 (80%) do valor do salário médio
De R\$ 1.683,74 até R\$ 2.806,53	O que exceder R\$ 1.683,74 multiplicar por 0,5 (50%) e somar a R\$ 1.347,00
Salário médio > R\$ 1.599,61	R\$ 1.909,34, invariavelmente

➤ na hipótese de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução;

➤ na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal: a) equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito; ou b) equivalente a 70% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese de empregadores que auferiram, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00.



Consoante oportunamente referido, nos casos em que o cálculo do benefício emergencial resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

#### **b. Da Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário**

Dentre as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda está a possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e dos salários, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 120 (cento e vinte) dias.

Tal previsão, inserta no artigo 503<sup>2</sup> da CLT e restrita às hipóteses em que identificada a ocorrência de força maior ou comprovados prejuízos, se torna possível a partir do atendimento às seguintes condições:

- (i) preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- (ii) pactuação prévia, formalizada por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado, e encaminhado a este com antecedência de, no mínimo, 02 (dois) dias corridos;
- (iii) a redução da jornada de trabalho e de salário poderá se dar, exclusivamente, nos percentuais de vinte e cinco por cento (25%), cinquenta por cento (50%) ou setenta por cento (70%);
- (iv) a jornada de trabalho e o salário pago anteriormente deverão ser restabelecidos no prazo de 02 (dois) dias corridos, contado da data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

---

<sup>2</sup> Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

Há, ainda, disposições comuns às medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, como o benefício emergencial previsto nos artigos 5º e 6º, a possibilidade de instituição de ajuda compensatória pelo empregador, a garantia provisória de emprego, assim como a possibilidade de negociação diferida dos percentuais supramencionados pela via coletiva e a obrigatoriedade desta em determinadas hipóteses, que serão abordados em item específico.

### **c. Da Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho**

Outra medida adotada com a finalidade principal de manutenção dos postos de trabalho durante a pandemia do novo Coronavírus é a suspensão temporária do contrato de trabalho, que poderá ocorrer de modo setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 120 (cento e vinte) dias.

E sob esta perspectiva, a suspensão temporária do contrato de trabalho se mostra eficaz, pois ao mesmo tempo em que reduz os gastos da empresa durante esse período crítico para a economia mundial, notadamente, ela também protege o empregado que terá uma renda mínima subsidiada pelo Governo Federal, reduzindo assim, os impactos sociais causados pela pandemia.

Para tanto, necessário o atendimento dos seguintes requisitos:

- (i) A suspensão do contrato deve ser pactuada através de acordo individual escrito, entre empregado e empregador ou por intermédio de convenção ou coletivo de trabalho;
- (ii) O acordo deve ser encaminhado ao empregado, com antecedência mínima, de 02 (dois) dias corridos;
- (iii) Durante o período da suspensão, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos aos demais empregados cujo contrato não foi suspenso, v.g., plano de saúde;
- (iv) Durante o período da suspensão, o empregado poderá contribuir para a Previdência Social, na qualidade de segurado facultativo;

(v) O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, na ocorrência das seguintes hipóteses: (a) na data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado e (b) na data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado;

(vi) Ficará descaracterizada a suspensão do contrato de trabalho, caso o empregado realize qualquer atividade, ainda que parcial;

No caso de o empregado realizar qualquer atividade no período de suspensão, ele fará jus ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais devidos no interregno em questão, sem embargo das penalidades previstas e nas normas coletivas para o empregador;

(vii) Se a empresa tiver auferido, no ano de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de uma ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.

(viii) Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregado irá receber do Governo Federal, o equivalente a 100% (cem por cento) do que perceberia a título de seguro-desemprego;

(ix) Na hipótese de pagamento de ajuda compensatória pela empresa, o benefício emergencial de manutenção do emprego e da renda, será de 70% (setenta por cento) do valor de seguro-desemprego a que o empregado faça jus.

(x) O Poder Executivo, observadas as disponibilidades orçamentárias, poderá prorrogar o prazo previsto para o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e o prazo máximo de suspensão temporária do contrato de trabalho (em ambos, de 120 dias), na forma prevista em regulamento;

(xi) O termo final do acordo de suspensão temporária de contrato de trabalho não poderá ultrapassar o último dia do período de 120 (cento e vinte) dias, exceto na hipótese de prorrogação do referido prazo, consoante possibilidade prevista no item antecedente.

Há, ainda, disposições comuns às medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, como o benefício emergencial previsto nos artigos 5º e 6º, a possibilidade de instituição de ajuda compensatória pelo

empregador e a obrigatoriedade desta em determinadas hipóteses, assim como e a garantia provisória de emprego, que serão abordados em item específico.

## 2.2. DAS DISPOSIÇÕES COMUNS ÀS MEDIDAS DO NOVO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

As disposições comuns às medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda preveem:

(i) a possibilidade de cumulação do benefício com ajuda compensatória mensal, de responsabilidade exclusiva do empregador; a referida ajuda deverá ter o seu valor definido em negociação coletiva ou acordo individual escrito, terá natureza indenizatória, não integrando o salário devido pelo empregador nas hipóteses de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado, não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários, não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036/90 e Lei Complementar nº 150/2015 e poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real;

(ii) a garantia provisória no emprego enquanto perdurar a suspensão ou redução da jornada e salários e, após o seu restabelecimento, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão, sendo que, no caso da empregada gestante, 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; desse modo, a dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego, sujeitará o

empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, de indenização no valor equivalente a 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25%, 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% e 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 75% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;

Os prazos da garantia provisória no emprego decorrente dos acordos de redução proporcional de jornada e de salário ou de suspensão de contrato de trabalho de que trata o artigo 10 da Lei nº 14.020/20, ficarão suspensos durante o recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e somente retomarão a sua contagem após o encerramento do período da garantia de emprego de que trata a presente 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 artigo 484-A da CLT ou dispensa por justa causa do empregado;

(iii) Ajuste da redução de jornada e salários por convenção ou acordo coletivo de trabalho em percentuais diversos daqueles previstos na presente MP, observando a garantia provisória em casos de dispensa sem justo motivo e disposições específicas contidas nos itens supra, ainda que em percentuais diversos quanto à redução de jornada e salários;

Nestas hipóteses, o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será indevido para a redução de jornada e de salário inferior a 25%, será devido no valor de 25% sobre a base de cálculo prevista no artigo 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%, será devida no valor de 50% sobre a base de cálculo prevista no artigo 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; e será devida no valor de 70% sobre a

base de cálculo prevista no artigo 6º para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 70%;

(iv) as convenções coletivas ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos no prazo de 10 (dez) dias corridos, contado da data de publicação desta MP;

(v) ajustes individuais para os empregados com renda igual ou inferior a R\$ 3.300,00 e àqueles portadores de diploma de nível superior que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$ 12.867,14);

Para os empregados que não se enquadrem no disposto acima, as medidas em análise poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, exceto na redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento ou 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 de Manutenção do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado, quando se admitirá a pactuação por acordo individual escrito.

Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, a implementação das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho por acordo individual escrito somente será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho (previstas no item “v” acima), **houver o pagamento**, pelo empregador, **de ajuda compensatória mensal, no mínimo, equivalente ao do benefício** que o empregado receberia se não houvesse a vedação prevista na alínea “a” do inciso II do § 2º do art. 6º § 2º (se refere ao *benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social*) e na hipótese de empresa que se enquadre no disposto no § 5º do art. 8º

(descaracterização da suspensão temporária por permanecer laborando), **o total pago a título de ajuda compensatória mensal seja, no mínimo, igual à soma da remuneração a que faria jus acaso estivesse trabalhando com o do benefício** que o empregado receberia se não houvesse a vedação prevista na alínea “a” do inciso II do § 2º do art. 6º § 2º (que se refere ao *benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social*);

(vi) Os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos poderão ser realizados por meios físicos ou eletrônicos e deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional no prazo de 10 (dez) dias corridos, contado da data de sua celebração;

(vii) Se, após a pactuação de acordo individual, houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão aplicadas as condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva e, a partir da data de entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem, a não ser que as condições do acordo individual sejam mais favoráveis ao trabalhador, prevalecendo, assim, sobre a negociação coletiva;

(viii) A empregada gestante, inclusive a doméstica, poderá participar do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, de modo que, ocorrido o evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade, o empregador deverá efetuar a comunicação imediata ao Ministério da Economia, interrompendo-se a(s) medida(s) implementada(s), pagando-se o salário-maternidade à empregada nos termos da Lei nº 8.213/91, de forma a considerá-lo como remuneração integral ou como último salário de contribuição os valores a que teriam direito sem a aplicação daquela(s); aplica-se tais condições ao segurado ou à segurada da previdência social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção

- (ix) aplicação das reduções resguardados o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais;
- (x) a aplicação de multas administrativas caso detectadas irregularidades pela Auditoria Fiscal do Trabalho;
- (xi) o trabalhador que receber indevidamente parcela do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda 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 ou de seguro-desemprego a que tiver direito (Lei nº 7.998/90), conforme estabelecido em ato do Ministério da Economia;
- (xii) a aplicação apenas aos contratos de trabalho já celebrados até a data de publicação desta MP, inclusive de aprendizagem e de jornada parcial;
- (xiii) previsão de tempo máximo de redução da jornada e salários e de suspensão dos contratos, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a 120 (cento e vinte) dias, exceto se, por ato do Poder Executivo, for estabelecida prorrogação do tempo máximo dessas medidas ou dos prazos determinados para cada uma delas.

### **2.3. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS ÀS MEDIDAS DO NOVO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA**

- (i) Empregador e empregado poderão, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso, oportunidade em que as partes poderão adotar as medidas estabelecidas por esta MP;
- (ii) O disposto no artigo 486 da CLT não se aplica na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, distrital, estadual ou federal ocorra em razão da necessidade de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus;



(iii) Durante o período de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de entrada em vigor desta MP, os prazos processuais 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, e os respectivos prazos prescricionais, ficam suspensos, à exceção dos processos administrativos que tramitam em meio eletrônico;

(iv) Fica dispensada a licitação para contratação da Caixa Econômica Federal e do Banco do Brasil S.A. para a operacionalização do pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda;

(v) O beneficiário poderá receber o benefício emergencial na instituição financeira em que possuir conta poupança ou conta de depósito à vista, exceto conta-salário, desde que autorize o empregador a informar os seus dados bancários quando prestadas as informações ao Ministério da Economia quando da celebração do acordo relacionado;

Na hipótese de não validação ou de rejeição do crédito na conta indicada, inclusive pelas instituições financeiras destinatárias das transferências, ou na ausência da indicação de que trata o **caput**, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil S.A. poderão utilizar outra conta poupança de titularidade do beneficiário, identificada por meio de processo de levantamento e conferência da coincidência de dados cadastrais para o pagamento do benefício emergencial;

Na hipótese de não ser localizada conta poupança de titularidade do beneficiário, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil S.A. poderão realizar o pagamento do benefício emergencial por meio de conta digital, de abertura automática, em nome do beneficiário, com a dispensa de apresentação de documentos pelo beneficiário, isenção de cobrança de tarifas de manutenção, direito a, no mínimo, três transferências eletrônicas de valores e a um saque ao mês, sem custos, para conta mantida em instituição autorizada a operar pelo Banco Central do Brasil e vedação de emissão de cheque;

É vedado às instituições financeiras, independentemente da modalidade de conta utilizada para pagamento do benefício emergencial, efetuar descontos, compensações ou pagamentos de débitos de qualquer natureza, mesmo a pretexto de recompor saldo negativo ou de saldar dívidas preexistentes, que impliquem a redução do valor do benefício.

(vi) Os recursos relativos ao benefício emergencial, creditados e não movimentados no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data do depósito, retornarão para a União.

## **- MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046 DE 2021 -**

### **III. DOS PRINCIPAIS ASPECTOS DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046 DE 2021**

No mesmo passo da Medida Provisória nº 1.045, **foi publicada, em 27/abril/2021<sup>3</sup>, a Medida Provisória nº 1.046**, especialmente em vista dos efeitos econômicos decorrentes da pandemia do novo Coronavírus e a necessidade de preservação do emprego e da renda, consoante previsão contida na Medida Provisória nº 927/2020, poderão ser adotadas pelos empregadores, entre outras previstas na legislação em vigor, as seguintes 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 segurança e saúde no trabalho; e
- VII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

---

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm)

### 3.1. TELETRABALHO

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o teletrabalho é "*a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação.*"<sup>4</sup>

O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo de 120 (cento e vinte) dias contado da data de sua publicação da MP em destaque, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, desde que não configure trabalho externo, nos termos do artigo 62, II da CLT.

A alteração da modalidade de prestação de serviços deverá ser comunicada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito horas), por escrito ou por meio eletrônico. Instituído o teletrabalho, o empregador pode determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, sendo, ainda, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado deverão ser previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. Se o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos nem a infraestrutura necessária e adequada ao trabalho, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial. Caso não o faça, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

O tempo de uso dos meios telemáticos oportunizados fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição, regime de

---

<sup>4</sup> THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo: análisis jurídico-laboral**. Consejo económico y social, Madrid: 2001, p.19

prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Fica, ainda, permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes

### **3.2. DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS**

O que optar pela concessão de férias individuais, informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 05 (cinco) dias corridos, podendo ser concedidas ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

Empregado e empregador poderão, adicionalmente, negociar a antecipação de períodos futuros de férias por meio de acordo individual escrito.

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do Coronavírus serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

O empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, por meio de comunicação formal da decisão ao trabalhador por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

O adicional de um terço relativo às férias concedidas durante o período poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devida a gratificação natalina. No mesmo sentido, a conversão de um terço do período das férias em abono pecuniário dependerá da anuência do empregador, hipótese em que o pagamento poderá ser efetuado até a data antes referida.

O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão da opção pela sua antecipação poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias, individuais ou coletivas, ainda não adimplidos, serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas. As férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

### **3.3. DA CONCESSÃO DAS FÉRIAS COLETIVAS**

O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa e deverá notificar o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, hipótese em que não se aplicam o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT, permitindo-se, assim, a concessão por prazo superior a 30 (trinta) dias.

As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 05 (cinco) dias corridos, e poderão ser concedidas ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

O adicional de um terço relativo às férias concedidas poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devida a gratificação natalina. Do mesmo modo, a conversão de um terço do período das férias em abono pecuniário dependerá da anuência do empregador, hipótese em que o pagamento poderá ser efetuado até a data antes referida.

O pagamento da remuneração das férias concedidas poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias, individuais ou coletivas, ainda não adimplidos, serão pagos juntamente com as

verbas rescisórias devidas. As férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

### **3.4. DO APROVEITAMENTO E A ANTECIPAÇÃO DOS FERIADOS**

Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos, e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados, com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

### **3.5. DO BANCO DE HORAS**

Ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo individual ou coletivo escrito, para a compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do período de 120 (cento e vinte) dias previsto na presente MP.

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação de jornada em até 02 (duas) horas, a qual não poderá exceder 10 (dez) horas diárias, e poderá ser realizada aos finais de semana, observado o disposto no artigo 68 da CLT. *(O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.)*

A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou de acordo individual ou coletivo.

As empresas que desempenham atividades essenciais poderão constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

### **3.6. DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, dos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância.

Os exames serão realizados no prazo de 120 (cento e vinte) dias, contado da data de encerramento do período idêntico, ora estipulado na MP em destaque.

Os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante o prazo poderão ser realizados no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de seu vencimento.

Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação da realização dos exames representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

Fica mantida a 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 previstos em normas de segurança e saúde no trabalho ou em regulamentação internacional.

O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

Fica suspensa pelo prazo de 60 (sessenta) dias, contado da data de publicação desta Medida Provisória, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Os treinamentos serão realizados no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de encerramento do período ora estipulado na MP em tela. Os treinamentos previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

Fica autorizada a realização de reuniões das comissões internas de prevenção de acidentes, inclusive aquelas destinadas a processos eleitorais, de maneira inteiramente remota, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação.

O ora estabelecido quanto à segurança e saúde do trabalho, não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, aplicando-se as ressalvas previstas apenas nas hipóteses expressamente estipuladas.

### **3.7. DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO - FGTS**

A MP nº 1.046/2021 prevê, ainda, a suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente.



Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica; e da adesão prévia.

O depósito das competências de abril, maio, junho e julho de 2021 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no artigo 22 da Lei nº 8.036/90.

Os depósitos serão realizados em até 04 (quatro) parcelas mensais, com vencimento a partir de setembro de 2021, na data do recolhimento mensal devido, conforme disposto no *caput* do artigo 15 da Lei nº 8.036/90.

O empregador, para usufruir da prerrogativa prevista, fica obrigado a declarar as informações até 20/08/2021, observado que as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS. Os valores não declarados, serão considerados em atraso e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no artigo 22 da Lei nº 8.036/90.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista ficará resolvida e o empregador ficará obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos, caso seja efetuado no prazo legal, além do depósito dos valores previstos no artigo 18 da Lei nº 8.036/90. As eventuais parcelas vincendas terão a sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no mesmo artigo.

As parcelas, acaso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no artigo 22 da Lei nº 8.036/90. O inadimplemento ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de publicação desta Medida Provisória serão prorrogados por 90 (noventa) dias.

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.

Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos aos depósitos no FGTS pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, contado da data de publicação da MP.

Sobre o tema, a Caixa Econômica Federal publicou, no DOU de 28/abril/2021, a Circular nº 945<sup>5</sup>, que dispõe sobre a suspensão de exigibilidade.

### **3.8. OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DECORRENTE DO CORONAVÍRUS**

Fica permitido aos estabelecimentos de saúde, durante o prazo, por meio de acordo individual escrito, inclusive para as atividades insalubres e para a jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no artigo 61 da CLT e adotar escalas de horas suplementares entre a 13ª (décima terceira) e a 24ª (vigésima quarta) hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no artigo 67 da CLT (trabalho aos domingos)

As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas poderão ser compensadas, no prazo de 18 (dezoito) meses, contado do fim do prazo de 120 (cento e vinte) dias, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

O disposto nesta Medida Provisória aplica-se às relações de trabalho regidas pela Lei nº 6.019/74; (trabalho temporário), pela Lei nº 5.889/73; (trabalho

---

<sup>5</sup> <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/circular-n-945-de-28-de-abril-de-2021-316987672>

rural) e no que couber, às relações regidas pela Lei Complementar nº 150/15 (trabalho doméstico) tais como jornada, banco de horas e férias.

Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing, dispostas na Seção II do Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **3.9. DISPOSIÇÕES FINAIS**

O curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o artigo 476-A da CLT, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração de, no mínimo, 01 (um) mês e, no máximo, 03 (três) meses.

Fica permitida a utilização de meios eletrônicos para cumprimento dos requisitos formais previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho. No mesmo sentido, os prazos previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, ficam reduzidos pela metade.

Estamos à inteira disposição para as dúvidas que remanescerem!

Porto Alegre/RS, 28 de abril de 2021.

**Equipe Trabalhista**  
**- Lamachia Advogados Associados -**