



Medidas Trabalhistas para Enfrentamento da COVID e Manutenção do Emprego e Renda

MP 1.045 - Instituição do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

MP 1.046 - Instituição de medidas trabalhistas para enfrentamento da Covid-19

Este material tem como base as medidas provisórias 1.045 e 1.046 que abordam medidas trabalhistas para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional em razão da infecção humana pelo novo coronavírus (Covid-19).

Com o objetivo de garantir a continuidade das atividades empresariais e a manutenção do emprego e da renda do trabalhador, foi instituído o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

O programa institui o novo Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm), que será pago pela União nas hipóteses de suspensão ou redução da jornada de trabalho, independentemente do cumprimento de período aquisitivo, do tempo de vínculo empregatício ou do número de salários recebidos.



Sumário

MP 1.045

28/04/2021



MP 1.046

28/04/2021



Anexo I

Fluxograma das
Medidas Provisórias



Anexo II

Portal Vamos Vencer



MEDIDA PROVISÓRIA

MP 1.045

Dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho.

Esta medida institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que tem como objetivo de preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades empresariais e a manutenção da renda do trabalhador e reduzir o impacto social diante da paralisação de atividades e restrição de mobilidade em todo o país.

- A [Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda](#)
- B [Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salários](#)
- C [Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho](#)
- D [Outras Disposições em Matérias Trabalhistas](#)



DOWNLOAD DO FLUXOGRAMA
MP 1.045/2021

MP 1.045/2021

A

Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Trata-se de um benefício criado de forma emergencial, para pagamento ao trabalhador que tiver redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, ou suspensão temporária do contrato de trabalho.

- ▶ O benefício será pago, com recursos da união, mensalmente durante o período do acordo de redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.
- ▶ O empregador deverá informar ao Ministério da Economia num prazo de até 10 dias da celebração do acordo.
- ▶ A transmissão das informações e comunicações pelo empregado, bem como a concessão e o pagamento do benefício, serão disciplinados em ato do Ministério da Economia.
- ▶ O benefício não é devido ao empregado que também é servidor público, empregado público ou tem mandato eletivo.
- ▶ Não faz jus, o empregado com contrato de trabalho intermitente.
- ▶ Também não será devido para quem já recebe aposentadoria, auxílio doença, salário maternidade, seguro desemprego ou benefício de qualificação.



MP 1.045/2021

A

Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

CONTINUAÇÃO

- ▶ O recebimento do benefício não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego.
- ▶ Não há “carência” a ser cumprida para ser elegível ao recebimento do benefício, ou seja, independe de cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício, ou número de salários recebidos.
- ▶ O valor do benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.
- ▶ Na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução: 25%, 50% ou 70%
- ▶ Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho: 100% para empresas em geral e 70% para empresas com faturamento superior à R\$ 4,8 milhões. O empregador deverá arcar com os 30% complementares.
- ▶ A empregada gestante, inclusive a doméstica, poderá participar do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda até a ocorrência do evento caracterizador do início do benefício de salário maternidade.
- ▶ O mesmo vale ao segurado ou à segurada da previdência social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

MP 1.045/2021

B

Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salários

Trata-se de uma medida que prevê a possibilidade de redução da jornada de trabalho, com a respectiva redução proporcional do salário do empregado.

- ▶ O empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até 120 dias.
- ▶ O valor do salário-hora de trabalho não poderá ser reduzido.
- ▶ Requer pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado.
- ▶ O empregado deve ser notificado com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos.
- ▶ O empregador poderá antecipar o fim do período de redução pactuado.
- ▶ O empregador poderá optar por pagamento de ajuda compensatória mensal, de natureza não salarial que:
 - deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;
 - não integrará a base de cálculo do IR;
 - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária;
 - não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS;
 - poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do IR e da Contribuição Social.



MP 1.045/2021

B

Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salários

CONTINUAÇÃO

- ▶ A redução da jornada de trabalho e de salário poderá ocorrer, exclusivamente, nos seguintes percentuais: 25%, 50% ou 70%.
- ▶ Os acordos individuais deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.
- ▶ A convenção ou acordo coletivo sempre será possível para celebração do acordo.
- ▶ O acordo individual dependerá do percentual de redução e do salário do empregado:

Salários até R\$ 3.300,00: acordo individual ou coletivo;

Salários maiores que R\$ 3.300,00: é necessário acordo coletivo para reduções de 50 e 70%;

Salários maiores que R\$ 12.867,14 e diploma de nível superior: acordo individual ou coletivo.

EXEMPLO:

Empregado recebe R\$ 2.800,00 e tem a jornada reduzida em 50%.

Receberá

50% do salário (R\$ 1.400,00) e 50% (R\$ 550,00 a R\$ 955,92) do benefício de seguro desemprego* a que teria direito.

*O valor atual do seguro desemprego varia de R\$ 1.100,00 a R\$ 1.911,84

MP 1.045/2021

C

Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

O empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de 120 dias.

- ▶ Requer pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado.
- ▶ O empregado deve ser notificado com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos.
- ▶ Durante o período do acordo, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados.
- ▶ O empregado ficará autorizado a recolher para o RGPS, na qualidade de segurado facultativo.
- ▶ Os acordos individuais deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.



MP 1.045/2021

C

Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

CONTINUAÇÃO

- ▶ As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 dias corridos, contado da data de publicação desta MP.
- ▶ A convenção ou acordo coletivo sempre será possível para celebração do acordo.
- ▶ O acordo coletivo dependerá do salário do empregado:

Salários até R\$ 3.300,00: acordo individual ou coletivo;

Salários maiores que R\$ 3.300,00: é necessário acordo coletivo;

Salários maiores que R\$ 12.867,14 e diploma de nível superior: acordo individual ou coletivo.

Empresas com faturamento superior a R\$ 4,8 mi deverão pagar ajuda compensatória de 30% do salário. O benefício será calculado aplicando-se 70% sobre a base de cálculo

MP 1.045/2021

D

Outras Disposições em Matérias Trabalhistas

A Medida Provisória 1.045 flexibiliza o atendimento a algumas exigências trabalhistas.

▶ **Garantia Provisória no Emprego**

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego durante o período pactuado em acordo e, após o seu término, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

Para empregadas gestantes, esse prazo será contado a partir do término do período de 5 (cinco) meses após o parto.

Os prazos da garantia provisória no emprego relativos a Lei 14.020/2020 (MP 936), ficarão suspensos durante o período previsto na MP 1.045.

▶ **Concessão de Benefícios Durante o Acordo**

Durante o período do acordo, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados.

▶ **Empregados Aposentados**

Para os empregados que se encontrem em benefício de aposentadoria, as medidas previstas no Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda poderão ser implementadas, desde que o pagamento da ajuda compensatória mensal seja efetuada pelo empregador.



MP 1.045/2021

D

Outras Disposições em Matérias Trabalhistas

CONTINUAÇÃO

▶ Suspensão de Prazos

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 durante o período de 180 dias.

▶ Recebimento Indevido

O Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda aplica-se apenas aos contratos de trabalho já celebrados até 28/04/21.

Não faz jus, o empregado com contrato de trabalho intermitente.

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um benefício para cada vínculo.

O trabalhador que receber indevidamente parcela do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda estará sujeito à compensação automática, conforme estabelecido em ato do Ministério da Economia.



MEDIDA PROVISÓRIA

MP 1.046

Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

Esta medida apresenta um conjunto de flexibilizações e alternativas trabalhistas que poderão ser adotadas para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda.

- A [Teletrabalho](#)
- B [Férias Individuais ou Coletivas](#)
- C [Aproveitamento e Antecipação de Feriados](#)
- D [Banco de Horas](#)
- E [Exames Médicos Ocupacionais](#)
- F [Treinamentos Periódicos e Eventuais Previstos em NR](#)
- G [Diferimento do Recolhimento do FGTS](#)
- H [Outras Disposições em Matérias Trabalhistas](#)



DOWNLOAD DO FLUXOGRAMA
MP 1.046/2021

MP 1.046/2021

A

Teletrabalho

Permite ao empregador alterar o regime de trabalho do empregado de presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, bem como determinar o retorno ao regime de trabalho presencial.

- ▶ Não é necessário alterar o contrato de trabalho.
- ▶ Deverá ser confeccionado Termo de Adesão prevendo aspectos a respeito de equipamentos e reembolsos de despesas do empregado.
- ▶ A mudança no regime de trabalho deve ser informada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.
- ▶ Essa medida também é válida para estagiários e aprendizes.
- ▶ Deve ser dado esclarecimento sobre as medidas a serem observadas para garantir a saúde e a segurança.

Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo (inciso III do art. 62 da CLT)

MP 1.046/2021

B

Férias Individuais ou Coletivas

A MP simplificou o processo de concessão de férias com as seguintes medidas:

- ▶ No caso de antecipação de férias individuais a MP 1.046 flexibiliza as regras da CLT e prioriza empregados dos grupos de risco.
- ▶ Poderão ser antecipadas férias individuais ou coletivas ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.
- ▶ Deverão ser concedidas férias com período mínimo de 5 dias.
- ▶ As férias poderão ser concedidas ainda que o período de aquisição não tenha sido transcorrido. No caso de pedido de demissão, as férias antecipadas serão descontadas das verbas rescisórias.
- ▶ Dispensa a necessidade de comunicação ao Ministério da Economia e ao Sindicato.
- ▶ Permite a flexibilização do pagamento de benefício referente ao período de férias:

Pagamento de remuneração das férias até o 5º dia útil do mês subsequente;

Pagamento do adicional de 1/3 de férias juntamente com a gratificação natalina (13º salário);

A conversão de um terço do período de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador.

MP 1.046/2021

C

Aproveitamento e Antecipação de Feriados

Essa medida poderá ser tomada de forma unilateral pelo empregador, inclusive nos casos de feriados religiosos.

- ▶ Poderão ser antecipados os feriados federais, estaduais, distritais e municipais, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.
- ▶ No entanto, fica obrigada a notificação ao conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.
- ▶ Os feriados religiosos também podem ser antecipados.
- ▶ Os feriados antecipados poderão ser utilizados para compensação de saldo em banco de horas.



MP 1.046/2021

D

Banco de Horas

Autoriza a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas.

- ▶ As horas não trabalhadas poderão ser compensadas no futuro, com prorrogação da jornada de trabalho em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.
- ▶ A interrupção da jornada de trabalho com regime especial de compensação deve ser estabelecida por meio de acordo formal, individual ou coletivo.
- ▶ A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.
- ▶ Após o término do prazo de 120 dias da publicação desta MP (28/04/2021), as horas não trabalhadas deverão ser compensadas no prazo de até 18 meses.
- ▶ A compensação poderá ser realizada aos finais de semana.
- ▶ 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.

MP 1.046/2021

E

Exames Médicos Ocupacionais

A Medida Provisória 1.046 flexibiliza o atendimento a algumas exigências administrativas na área de saúde e segurança do trabalho.

- ▶ Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, dos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância.
- ▶ Trabalhadores em regime presencial poderão realizar o exame em até 180 dias.
- ▶ Permanecem obrigatórios os exames demissionais, exceto caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias.
- ▶ Os exames suspensos terão 120 dias para regularização.
- ▶ O médico coordenador do PCMSO pode indicar a realização de exames nos casos de risco para a saúde do empregado.
- ▶ Fica mantida a obrigatoriedade de realização de exames ocupacionais aos trabalhadores da área de saúde e das áreas auxiliares em efetivo exercício em ambiente hospitalar.

MP 1.046/2021

F

Treinamentos Periódicos e Eventuais Previstos em NR

A Medida Provisória 1.046 flexibiliza o atendimento a algumas exigências administrativas na área de saúde e segurança do trabalho.

- ▶ Fica suspenso pelo prazo de 60 dias, a obrigatoriedade de realização treinamentos periódicos e eventuais previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.
- ▶ Os exames suspensos terão 180 dias para regularização.
- ▶ Fica permitida a realização dos treinamentos na modalidade de ensino a distância (EaD).

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 (CIPA).
- ▶ Está autorizada também a realização do processo eleitoral da CIPA, de maneira inteiramente remota, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação.

MP 1.046/2021

G

Diferimento do Recolhimento do FGTS

Autoriza a interrupção do recolhimento do FGTS pelos empregadores.

- ▶ Fica suspensa a obrigatoriedade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, das competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente.
- ▶ As competências poderão ser pagas em até quatro parcelas mensais a partir de setembro, sem atualização, multas ou encargos, desde que sejam declaradas as informações até 20 de agosto.
- ▶ Os valores não declarados, até 20 de agosto de 2021, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos.
- ▶ Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 120 dias.
- ▶ Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Medida Provisória serão prorrogados por 90 dias.
- ▶ Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, o empregador ficará obrigado a recolher os valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização.

MP 1.046/2021

H

Outras Disposições em Matérias Trabalhistas

► Estabelecimentos de Saúde

É permitido aos estabelecimentos de saúde, prorrogar a jornada de trabalho ou adotar escalas de horas suplementares entre a 13 e a 24 hora do intervalo interjornada.

É garantido o repouso semanal remunerado.

Deve ser feito mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada 12x36.

Poderão ser suspensas as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais.

As horas suplementares computadas poderão ser compensadas, no prazo de 18 meses, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.



MP 1.046/2021

H

Outras Disposições em Matérias Trabalhistas

CONTINUAÇÃO

▶ Convenção Coletiva

Fica permitida a utilização de meios eletrônicos para cumprimento dos requisitos formais previstos no Título VI da CLT (Convenção Coletiva), inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho. Ficam reduzidos a metade, os prazos previstos.

▶ Qualificação Profissional

O curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração de, no mínimo, um mês e, no máximo, três meses.

▶ Demais NR

O disposto nesta MP não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, aplicadas as ressalvas previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.



Anexo I

Fluxograma das Medidas Provisórias

A Firjan elaborou fluxogramas para explicar os principais pontos de alteração das medidas provisórias.

Clique na imagem abaixo para acessar os arquivos.



MP 1.045/2021



MP 1.046/2021



Anexo II

Portal Vamos Vencer

O governo federal lançou um portal com informações referentes as medidas trabalhistas adotadas para o enfrentamento a Covid-19.

Neste portal, os empresários poderão encontrar todas as medidas de auxílio, conforme o perfil de cada empresa: Indústria, Comércio e Serviços.

Clique na imagem ao lado para acessar o portal.





Este material foi desenvolvido pela
**Gerência Institucional de Saúde e
Segurança do Trabalho (GSS)** em parceria
com a **Gerência Jurídica Empresarial (GJE)**,
com o objetivo de fornecer orientações ao
setor industrial do Rio de Janeiro, sobre as
medidas de enfrentamento adotadas pelo
Governo Federal.