



FAQ TRABALHISTA - CORONAVÍRUS

O Presidente da República, em 28 de abril, editou as Medidas Provisórias 1.045/2021, que institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e 1.046/2021, que traz novamente medidas trabalhistas para a preservação do emprego, a sustentabilidade do mercado de trabalho e enfrentamento da emergência em saúde pública de importância internacional em razão da infecção humana pelo novo coronavírus.

Com objetivo de auxiliarmos os sindicatos e as indústrias fluminenses acerca dos impactos jurídicos ocasionados pela COVID 19, reunimos neste documento as principais perguntas e respostas sobre temas trabalhistas.

1. O que são as Medidas Provisórias editadas?

Trata-se de Medida Provisória que recria o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e que versa sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

Primeiramente foi editada a MP 1.045/2021, versando sobre a instituição do novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e prevendo medidas complementares com intuito de viabilizar a atividade econômica, diante da diminuição das atividades, bem como reduzir o impacto social em razão das consequências, através da (i) redução de jornada de trabalho e salário e (ii) suspensão do contrato de trabalho.

Posteriormente, foi publicada a MP 1.046/2021 recriando diversas medidas trabalhistas temporárias que podem ser adotadas pelos empregadores, como—(i) teletrabalho; (ii) antecipação de férias individuais; (iii) concessão de férias coletivas; (iv) aproveitamento e antecipação de feriados; (v) banco de horas; (vi) suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e (vii) diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

2. Quais são as medidas que poderão ser adotadas pelos empregadores?

A Medida MP 1.045/2021 teve por objetivo principal regular as medidas de (i) pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (Bem); (ii) redução de jornada e salário e (iii) a suspensão dos contratos de trabalho.

Por sua vez, a Medida Provisória 1.046/2021 apresentou um rol de 7 (sete) medidas que poderão ser tomadas pelos empregadores também em temas trabalhistas, tais como: (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; (vii) - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

3. Qual o propósito das Medidas Provisórias?

Estas Medidas Provisórias têm o objetivo de recriar as medidas trabalhistas apresentadas anteriormente pelo governo através da Medida Provisória 927/2020 e 936/2020, instituindo o novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda (BEm) e medidas trabalhistas complementares, cujos objetivos são a preservação do emprego, a sustentabilidade do mercado de trabalho, das atividades empresariais e a redução do impacto social decorrente das consequências do estado de emergência em saúde pública de importância internacional em razão da infecção humana pelo novo coronavírus.

4. Como funciona o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda?

O Programa Emergencial prevê um Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm), que será custeado pela União nas hipóteses de: (i) redução de jornada de trabalho/salário ou (ii) suspensão temporária do contrato de trabalho.

Para percepção do referido benefício, os empregadores deverão celebrar acordos individuais de trabalho - ou coletivos (acordos/convenções) - e informar ao Ministério da Economia, no prazo de 10 dias, contado da celebração do acordo que reduziu a

jornada/salário ou que suspendeu temporariamente o contrato de trabalho.

5. Qual prazo para a União pagar o Benefício aos trabalhadores?

O primeiro pagamento será feito pela União no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data de celebração do acordo, desde que o empregador tenha informado ao Ministério da Economia sobre a pactuação do acordo no prazo de 10 (dez) dias, conforme resposta da pergunta de nº 6.

6. Existe alguma penalidade para os empregadores que não tenham informado o acordo individual no prazo correto? Como ficará o prazo para o trabalhador receber neste caso?

Sim, existe penalização. Caso o empregador não preste a informação ao Ministério de Economia dentro do prazo de 10 (dez) dias, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

Nesta situação, a data de início do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada pelo empregador e o benefício será devido pelo restante do período pactuado. O pagamento, por sua vez, será efetuado no prazo de 30 (trinta) dias contados da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada pelo empregador.

7. Qual o valor do benefício que será concedido aos trabalhadores no caso de Redução de Jornada e Salário?

A base de cálculo para encontrar o valor do benefício emergencial (BEm) que será devido ao trabalhador será o valor mensal do seguro-desemprego a que o trabalhador terá direito.

Para calcular o valor do benefício emergencial, basta identificar o percentual de redução que foi negociado com o trabalhador ou sindicato profissional e aplicar sobre o valor do seguro-desemprego que seria devido ao trabalhador.

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. Já nos casos de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá o valor mensal equivalente a 100% ou 70% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, dependendo do valor auferido, no ano calendário de 2019, pela empresa.

Se, por exemplo, for negociada uma redução de 25% (vinte e cinco por cento) da jornada e salário do trabalhador, o Programa Emergencial irá garantir ao trabalhador um benefício equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do que seria o seu seguro-desemprego.

Importante ressaltar que o Programa não garante 25% (vinte e cinco por cento) do salário que foi reduzido, mas sim 25% (vinte e cinco por cento) do valor que o trabalhador teria direito no seguro-desemprego.

O trabalhador, portanto, irá receber o equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do que seria o seu seguro-desemprego e o empregador ficará responsável por efetuar o pagamento dos 75% do salário contratual (salário atual). Mas o valor total não poderá ser inferior ao salário-mínimo. Nestes casos, o governo federal fará o complemento no BEm para garantir este valor.

8. Para calcular o valor do Benefício Emergencial é necessário descobrir qual seria o valor do Seguro-Desemprego do Trabalhador. Como se identifica o valor do seguro- desemprego?

O valor do seguro-desemprego a que teria direito o trabalhador vai depender da média salarial dos três últimos meses.

Se o resultado da média salarial para o cálculo do seguro-desemprego for de até R\$ 1.686,79, multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%).

Se o valor da média for entre R\$ 1.686,79 a R\$ 2.811,60, o que exceder R\$ 1.686,79 será multiplicado por 0,5 (50%) e somado a R\$ 1.349,43.

Se o valor da média for acima de R\$ 2.811,60, a parcela do seguro-desemprego será de R\$ 1.911,85.

O valor não pode ser menor do que o salário-mínimo nem maior do que R\$ 1.911,85.

9. Nos acordos individuais existem limites para redução dos salários? Eles se aplicam a todos os trabalhadores, independentemente do salário auferido?

Por acordo individual, a Medida Provisória definiu que a redução de salário e de jornada pode ser de 25%, 50% ou 70%, para os empregados que percebam salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais); ou com 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.

Reduções de 25% (vinte e cinco por cento) podem ser aplicadas a todos os trabalhadores, independente do seu salário.

Já as reduções de 50% ou 70%, por acordo individual, só podem ser aplicadas aos trabalhadores que recebem até três salários-mínimos (R\$ 3.300) ou valor igual ou superior a dois tetos do Regime Geral da Previdência (R\$ 12.867,14) e que também tenha formação em curso superior.

FAIXA DE SALÁRIO MÉDIO (Média dos três últimos salários)		VALOR DA PARCELA
Até R\$ 1.686,79		Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)
De R\$ 1.686,79 até 2.811,60		O que exceder a 1.686,79 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a 1.349,43
Acima de R\$ 2.811,60		O valor da parcela será de R\$ 1.911,85 inevitavelmente

10. Existem vantagens em negociar acordos ou convenções coletivas de trabalho específicos para redução de jornada e salário?

Sim, a Medida Provisória 1.045/2021 definiu que as reduções de salários e jornadas através de acordos e convenções coletivas poderão abranger todos os trabalhadores, independentemente do seu salário, assim como poderão também ser negociados livremente os percentuais de redução salarial.

Se os instrumentos coletivos de trabalho mantiverem os percentuais de redução definidos na Medida Provisória (25%, 50% e 70%), o trabalhador terá a mesma fórmula de cálculo dos acordos individuais, já explicados no item 8.

Caso haja modificação no percentual de redução salarial e de jornada através dos instrumentos coletivos de trabalho, o percentual do benefício ao qual o trabalhador terá direito será modificado, conforme tabela a seguir:

Redução Salarial (%)	Percentual de benefício (%)
<i>Até 24%</i>	<i>Sem percepção do Benefício Emergencial</i>
<i>De 25 a 49%</i>	<i>25 % equivalente ao seguro-desemprego</i>
<i>De 50 a 69%</i>	<i>50 % equivalente ao seguro-desemprego</i>
<i>De 70 a 100%</i>	<i>70 % equivalente ao seguro-desemprego</i>

11. Quais requisitos para aplicação da redução de jornada de trabalho e de salário?

Segundo a MP 1.045/2021, o acordo individual ou coletivo de trabalho que reduzir o salário e a jornada terá um prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias.

A redução do salário tem que ser proporcional à redução da jornada, preservando-se o valor do salário-hora de trabalho.

Por acordo individual os percentuais de redução serão de 25%, 50% ou 70%, enquanto pela via negocial – acordo ou convenção coletiva – o percentual de redução pode ser livremente pactuado, respeitando-se também o salário-hora.

Caso seja por acordo individual, o empregado deverá ser notificado com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos e concordar expressamente com a proposta por acordo individual escrito.

Além disso, o sindicato laboral deverá ser comunicado sobre o acordo individual no prazo de até 10 (dez) dias corridos contados da data da celebração do acordo.

12. O empregador é obrigado a conceder uma ajuda compensatória mensal no caso de redução de jornada e salário?

As empresas que tiverem auferido, no ano-calendário 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 ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado. Para as demais empresas, o empregador não tem obrigação de garantir uma ajuda compensatória em decorrência da redução.

Caso opte por fazê-la, essa ajuda (i) não terá natureza salarial, (ii) deverá ser definida em acordo individual ou negociação coletiva, (iii) 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; (iv) não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; (v) não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e (vi) poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

13. O que é a suspensão temporária do Contrato de Trabalho e como se aplica?

A suspensão do contrato de trabalho prevista na MP 1.045/2021 poderá ser de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 120 (cento e vinte) dias - nada mais é do que o acordo celebrado individualmente - ou por via de negociação coletiva, com o objetivo de preservar o vínculo empregatício e garantir renda ao trabalhador sem qualquer contraprestação pelo mesmo (labor).

Com a edição da MP 1.045/2021, a União passou a garantir um benefício emergencial aos trabalhadores pelo período máximo de 120 (cento e vinte) dias, que será equivalente a 70% ou 100% do valor do seguro-desemprego, a depender da receita bruta auferida pelas empresas no ano-calendário 2019.

A suspensão do Contrato de Trabalho garante ao trabalhador estabilidade provisória durante o período do acordo, assim como pelo mesmo prazo após o término do acordo, e no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, 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.

A suspensão do contrato de trabalho pode ser feita através de acordo individual ou por negociação coletiva, observados as seguintes condicionantes:

- a) Para trabalhadores que recebem salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00, pode ser por acordo individual escrito e o empregado deve ser comunicado com antecedência de 48 horas;
- b) Para os trabalhadores que recebem mais de R\$ 3.300,00 e menos de duas vezes o teto do Regime Geral da Previdência Social (R\$ 12.867,14), só poderá ser feito por acordo coletivo. A mesma regra se aplica aos trabalhadores que recebam valor igual ou superior a dois tetos do RGPS, mas que não tenham curso superior.
- c) Para trabalhadores com nível de escolaridade superior e que recebam valor igual ou superior ao valor de dois tetos do RGPS, poderá ser por acordo individual escrito.

14. Qual o valor que o trabalhador irá receber a título de Benefício Emergencial?

O benefício será equivalente a 100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito. Ou seja, o empregador efetuará o pagamento do salário durante a suspensão do contrato e o trabalhador passaria a receber o benefício emergencial pela União.

A exceção seria em relação às empresas que auferiram no ano-calendário de 2019 receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), ocasião em que o trabalhador receberia apenas 70% do valor equivalente ao seguro-desemprego e o empregador arcaria com uma ajuda compensatória mensal

equivalente a 30% do salário do trabalhador.

De extrema importância ressaltar que a ajuda compensatória de 30% (trinta por cento) paga pelo empregador (i) não terá natureza salarial; (ii) 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; (iii) não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; (iv) não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e (v) poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

15. Os benefícios concedidos pelos empregadores deverão ser mantidos quando da suspensão do contrato de trabalho?

Segundo a MP 1.045/2021, durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, tais como vale alimentação, cesta básica, plano de saúde etc. Importante ressaltar que apenas o vale transporte poderá ser suspenso, tendo em vista que não haverá o deslocamento casa - trabalho - casa.

16. Durante a suspensão do contrato de trabalho, posso manter o meu empregado trabalhando de casa (home office)?

Não. Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito (i) ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; (ii) às penalidades previstas na legislação em vigor; e (iii) às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

17. Quais situações encerram o acordo de redução de jornada de trabalho e salário ou suspensão do contrato de trabalho?

São três as hipóteses: (i) pelo advento da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período, (ii) por atingida a data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado, e (iii) por encerramento do prazo de 120 dias previstos na MP 1.045/2021.

18. Os trabalhadores terão estabilidade provisória caso celebrem acordo de redução salarial e de jornada ou suspensão dos seus contratos de trabalho?

Sim, segundo a MP 1.045/2021, o empregado que receber o Benefício Emergencial em decorrência da redução da jornada de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho terá garantida a estabilidade durante o período acordado e por igual período após o encerramento da suspensão ou da redução.

Se, por exemplo, o trabalhador aceitou a redução de jornada e salário pelo prazo de 30 (trinta) dias, lhe será assegurada estabilidade por todo tempo do acordo e mais 30 (trinta) dias após o término do acordo, totalizando 60 (sessenta) dias de garantia provisória de emprego.

19. Trabalhadores já aposentados podem ter seus contratos suspensos ou redução da jornada de trabalho?

Sim, podem desde que a empresa arque com o pagamento de ajuda compensatória mensal, que deverá ser, no mínimo, equivalente ao do Benefício Emergência (BEm), já que a União não pode pagar mais de um benefício conforme Regime Geral de Previdência Social e dos Regimes Próprios de Previdência Social .

20. Quais trabalhadores estão impedidos de receber o Benefício Emergencial instituído pela MP 1.045/2021?

O programa não exige qualquer carência para os trabalhadores receberem o Benefício Emergencial, mas veda o pagamento do benefício aos empregados que

estejam em gozo de (i) seguro-desemprego, (ii) bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990 ou (iii) recebendo qualquer benefício de prestação continuada pelo Regime Geral de Previdência Social e dos Regimes Próprios de Previdência Social, exceto pensão por morte ou auxílio-acidente.

21. Posso dispensar o empregado durante o período da garantia provisória?

Pode, porém o empregador além de realizar o pagamento das verbas rescisórias, deverá também pagar uma indenização de acordo com o percentual de redução de jornada de trabalho.

A indenização terá os seguintes critérios:

- 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% e inferior a 50%;
- 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 inferior a 70%;
- 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

A indenização não será aplicada para o caso de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado e nos casos de extinção do contrato de trabalho por acordo nos termos do disposto no art. 484-A da CLT (contrato de trabalho extinto por acordo entre empregado e empregador).

22. O empregado com mais de um vínculo empregatício poderá receber cumulativamente o benefício?

Sim, a MP 1.045/2021 permite que o empregado com mais de um vínculo formal de emprego receba cumulativamente o Benefício Emergencial para cada vínculo com redução proporcional de jornada de salário ou com suspensão temporária do

contrato de trabalho.

23. É obrigatório dar ciência ao sindicato profissional sobre os acordos individuais celebrados com os trabalhadores?

Sim, a MP 1.045/2021 exige que acordos individuais que versem sobre redução de jornada/salário e suspensão do contrato de trabalho sejam comunicados pelos empregadores ao respectivo ente sindical laboral, no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, contados da sua celebração.

24. Em relação às atividades definidas como essenciais, posso reduzir a jornada de trabalho e o salário ou suspender temporariamente o contrato de trabalho?

Sim, a MP 1.045/2021 permite, em seu art. 14, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho de empregados que exerçam atividades essenciais.

Entretanto, é preciso muita atenção e cautela na aplicação deste artigo, pois o funcionamento dos serviços e atividades essenciais deverão ter sua prestação continuada para atender às necessidades básicas da população, resguardando o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais de que tratam a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989.

Dessa forma, se a atividade estiver enquadrada em um dos artigos supramencionados, a redução da jornada e salário ou a suspensão do contrato de trabalho destes empregados somente poderá ocorrer desde que, permaneça assegurada pelo empregador, a continuidade de prestação dos serviços e/ou atividades essenciais à população.

25. A não observância das regras impostas pela MP 1.045/2021, no que tange à redução de jornada de trabalho e de salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho, pode gerar alguma penalidade para empresa?

Sim. De acordo com o art. 15 da MP 1.045/2021, em sendo constatada qualquer irregularidade pela autoridade fiscalizadora (Auditor Fiscal do Trabalho) em relação

aos acordos de redução de jornada e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregador estará sujeito às penalidades previstas no art. 25 da Lei nº 7.998/90 c/c art. 634-A da CLT.

26. Como será esse processo de fiscalização?

De acordo com o art. 15, parágrafo único, da MP 1.045/2021, o processo de fiscalização, notificação, autuação e imposição das multas, observará o disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, hipótese em que não se aplica o critério da dupla visita.

27. A MP 1.045/2021 se aplica aos contratos de aprendizagem?

Sim, o art. 16 da MP 1.045/2021 estende a aplicação dos efeitos da Medida Provisória aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

28. Por quanto tempo posso reduzir a jornada e salário ou suspender o contrato de trabalho do meu empregado?

De acordo com a MP 1.045/2021, o prazo 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 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.

29. A partir de quando este benefício emergencial mensal será devido?

De acordo com a MP 1.045/2021, o benefício acima citado será devido a partir da data de publicação da MP e será pago em até 30 dias, desde que a empresa comunique ao Ministério da Economia, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data da celebração do acordo.

30. A partir de quando posso aplicar a MP 1.045/2021?

A Medida Provisória 1.045/2021 poderá ser aplicada a partir de 28/04/2021.

31. Falando mais especificamente sobre a MP 1.046/2021, o empregador poderá adotar o trabalho à distância (teletrabalho)?

Sim. A MP 1.046/2021 estabelece que durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá alterar o regime de trabalho presencial para o trabalho a distância, teletrabalho ou trabalho remoto, além de determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Esta alternância do regime de trabalho será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Destacamos, ainda, que a MP 1.046/2021 não dispensou a necessidade de instruir o empregado, de maneira expressa, quanto as precauções que deve tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, previstas no Art. 75 E, da CLT.

Estas orientações podem ser dadas por e-mail com resposta de recebimento, ciência e concordância.

32. De quem é a responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho?

A MP 1.046/2021 estabelece que o reembolso de despesas desta natureza, arcadas pelo empregado, deverão ser previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

33. E se o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho?

Neste caso, a MP 1.046/2021 estabelece duas possibilidades: o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato, o período da jornada

normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

34. Os estagiários também poderão trabalhar a distância?

Sim, a MP 1.046/2021 prevê a permissão de adoção do regime de teletrabalho também para os estagiários e aprendizes.

35. O empregador poderá antecipar férias individuais?

Sim, a MP 1.046/2021 estabelece que, o empregador poderá informar ao empregado sobre a antecipação de suas férias, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

No entanto, fica obrigada a notificação ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

36. Há um período mínimo de dias para a antecipação das férias individuais?

Sim, a MP 1.046/2021 prevê que as férias individuais antecipadas não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos.

37. Como ficam os casos cujo período aquisitivo de férias ainda não tenha sido cumprido?

A MP 1.046/2021 prevê que o empregador poderá conceder férias proporcionais, ainda que o período aquisitivo a elas não tenha transcorrido.

Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

Porém, lembramos que para os empregados que gozarão, na oportunidade, férias, iniciando-se, então, novo período aquisitivo, conforme art. 140, da CLT.

38. Como fica o pagamento das férias antecipadas?

A MP 1.046/2021 prevê que o pagamento da remuneração das férias antecipadas em razão do estado de emergência de saúde pública, poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

Desta forma, a MP desobriga o pagamento antecipado previsto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Por outro lado, a MP 1.046/2021 prevê que o pagamento do adicional de um terço de férias poderá ser efetuado após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965 (13º salário).

39. Quanto ao abono pecuniário, pode ser vendida parte das férias antecipadas?

A MP 1.046/2021 estabelece que o eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço do período de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador. Hipótese em que o pagamento poderá ser efetuado até a data em que é devida a gratificação natalina.

40. Como devem ser efetuados os pagamentos das férias para os trabalhadores desligados?

A MP estabelece que na hipótese de dispensa do empregado, o empregador deverá pagar, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não pagos relativos às férias.

41. O empregador poderá conceder férias coletivas?

Sim. A MP 1.046/2021 estabelece que o empregador poderá conceder férias coletivas e que estas estão dispensadas de comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional. No entanto, fica obrigada a notificação ao conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

A MP estabelece ainda que para a concessão das férias coletivas, não são aplicáveis o limite máximo de dois períodos anuais e o limite mínimo de 10 dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

42. O empregador poderá antecipar feriados?

Sim. A MP 1.046/2021 estabelece que o empregador poderá antecipar o gozo de

feriados, incluindo os religiosos, religiosos 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, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Os feriados antecipados poderão ser compensados com trabalho no dia exato da data comemorativa (feriado) ou lançados em banco de horas para futura compensação.

43. Poderá ser adotado o regime de banco de horas?

Sim. A MP 1.046/2021 estabelece que as empresas estão autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas.

Para tanto deverão ser formalizados por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do prazo estabelecido no art. 1º da MP 1.046/2021.

Por outro lado, a compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até 02 (duas) horas, que não poderá exceder 10 (dez) horas diárias.

44. Quais exames médicos ocupacionais tiveram obrigatoriedade de realização suspensa?

A MP 1.046/2021 estabelece que durante o estado de calamidade pública, 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.

Desta forma, estão suspensas a obrigatoriedade de realização dos exames admissionais, de mudança de função, retorno ao trabalho e dos exames periódicos previstos no PCMSO.

Porém, na hipótese de o médico coordenador de PCMSO considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

Importante destacar que exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante a vigência da MP, a obrigatoriedade não foi suspensa. Porém, se por algum motivo não for realizados a empresa terá o prazo de até cento e oitenta dias, contado da data de seu vencimento para realiza-los.

Por fim, destacamos também que 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 (covid-19) previstos em normas de segurança e saúde no trabalho ou em regulamentação internacional.

45. O exame demissional poderá ser dispensado?

A MP 1.046/2021 estabelece que o exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias.

46. Qual o período de suspensão previsto para a realização dos exames?

A Medida Provisória estabelece que a suspensão permanecerá até o encerramento do prazo previsto no art. 1º da MP 1.046/2021, isto é: 120 (cento e vinte) dias contado da data da publicação da MP (28/04/21).

47. Quais foram os treinamentos que tiveram obrigatoriedade de realização suspensa?

A MP 1.046/2021 estabelece que 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.

Por fim, é importante destacar que não estão suspensos os treinamentos indicados nas Normas Regulamentadoras (NR) como obrigatórios para início das atividades.

Por fim a MP estabelece ainda que os treinamentos 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.

48. Qual o prazo para a realização dos treinamentos após o fim da suspensão?

A Medida Provisória 1.046/2021 estabelece que os treinamentos serão realizados no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º.

49. O recolhimento do FGTS foi suspenso?

A MP traz 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.

Desta forma, o recolhimento das competências de abril, maio, junho e julho de 2021 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e encargos.

Essas obrigações deverão, portanto, serem pagas, em até 4 (quatro) parcelas mensais, com vencimento a partir de setembro de 2021, na data do recolhimento mensal devido.

50. Quais são as empresas que poderão usufruir desta prerrogativa?

Poderão fazer uso da prerrogativa de suspensão da exigibilidade de recolhimento do FGTS, todas as empresas independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica, e da adesão prévia.

Porém, para usufruir desta prerrogativa, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de agosto de 2021, conforme disposto nos termos do inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.

Vale ainda ressaltar que, de acordo com a MP, 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.

Desta forma, os valores não declarados serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.

51. E como fica o recolhimento nos casos de rescisão do contrato de trabalho nesse período?

De acordo com a MP, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS fica resolvida e 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.

Na hipótese de haver eventuais parcelas ainda não quitadas, vincendas, as respectivas datas de vencimento deverão ser antecipadas conforme quitação dos haveres rescisórios e ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

Vale ressaltar que o atraso no recolhimento das competências de abril, maio, junho e julho, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.

52. O prazo prescricional dos débitos relativos ao FGTS continua valendo?

Conforme o texto da MP, fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória.

Além disso, os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Medida Provisória serão prorrogados por 90 (noventa) dias.

Com isso, os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de abril, maio, junho e julho de 2021 não impedirão a emissão de certificado de regularidade.