

DEPARTAMENTO PESSOAL

MEDIDAS PROVISÓRIAS 1045/2021 E 1046/2021

PONTO A PONTO

Grupo
FOCUS

MEDIDA PROVISÓRIA 1045/2021

Institui o novo BEM e possibilita as empresas a realizarem acordos com seus colaboradores de redução da jornada e do salário, além da suspensão temporária do contrato de trabalho com objetivo de preservação do emprego e da renda, garantindo a continuidade de emprego aos trabalhadores, reduzindo os impactos sociais decorrentes das consequências da emergência de saúde pública.

Sobre isso o que é importante saber?

1) Acordo:

Independente da modalidade, redução de jornada com redução proporcional de salário ou suspensão de contrato, a empresa deve realizar:

- Acordo por escrito com o funcionário no qual serão expressas as informações da modalidade adotada pela empresa.
- Informar ao Departamento Pessoal as alterações o mais breve possível, para que dentro do prazo de prazo de dez dias corridos, contado da data da celebração do acordo as informações sejam transmitidas ao Ministério da Economia.
- Informar ao sindicato da categoria o acordo realizado em um prazo de até 10 dias corridos;

MEDIDA PROVISÓRIA 1045/2021

- Não poderão ser realizados acordos com datas retroativas;
- Em caso de vigência de período de férias, devem ser considerados para não ocorrer dobra;
- Além dos acordos individuais, da empresa diretamente com o empregado, também estão previstos acordos coletivos e convenções coletivas que regulamentem as ações previstas na medida provisória;

*Importante: Os acordos individuais aplicam-se a todos os casos de redução de 25%. Nos demais percentuais, aplica-se para salário menor ou igual a R\$3.300,00, para empregados que possuam diploma e nível superior com salários acima de R\$ 12.867,14 e nos casos em que a complementação salarial por parte da empresa somados aos valores recebidos pelo empregado dentro do programa se igualem a remuneração do empregado.

MEDIDA PROVISÓRIA 1045/2021

2) Prazo:

- Prazo mínimo de vigência é de 1 dia e o máximo de 120 dias, podendo ser prorrogado com novas medidas. Esse prazo é contado a partir de 28/04/2021. Logo, ao considerar o prazo máximo para um acordo iniciado em 01/5/2021, este teria duração de 117 dias.
- Para efeitos de pagamento ao empregado, o governo tem até 30 dias para começar a pagar após a empresa realizar a comunicação ao Ministério da Economia.

3) Quem tem direito a receber?

- Admitidos até 28/04/2021 com informações enviadas ao eSocial, mesmo em período de experiência;
- Empregados, inclusive gestantes, que não estejam usufruindo de licença-maternidade;
- Domésticos.

MEDIDA PROVISÓRIA 1045/2021

- Aprendizes;
- Contratos em tempo parcial;
- Trabalhadores com múltiplos vínculos, caso não seja empregado do setor público.

4) Quem não tem direito a receber?

- Ocupantes de cargos públicos;
- Quem recebe seguro desemprego, bolsa qualificação, benefício previdenciário, exceto pensão por morte e auxílio reclusão;
- Aposentados;
- Trabalhadores de contratos intermitentes;

Aos empregados aposentados, é possível firmar acordo dentro das questões legais já previstas se a empresa arcar com os valores correspondentes as parcelas do benefício por meio de ajuda compensatória.

MEDIDA PROVISÓRIA 1045/2021

5) Estão autorizadas:

- Suspensões de contrato;

- Reduções de salário e jornadas em:

- *redução de 25% proporcional de jornada de trabalho e de salário

- *redução de 50% proporcional de jornada de trabalho e de salário

- *redução de 70% proporcional de jornada de trabalho e de salário

- *percentuais diferentes desses, só serão possíveis por intermédio do sindicato da categoria, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Aqueles que tiverem o contrato suspenso receberão 100% do valor do seguro-desemprego (que varia de R\$ 1.100 a R\$ 1.900). Para empresas que tiveram, no ano-calendário de 2019, faturamento superior a R\$ 4,8 milhões, deverão compor o salário com uma ajuda compensatória equivalente a 30% do salário do trabalhador. Nesta situação, o governo contribui com o restante correspondendo a 70% do valor do seguro-desemprego.

Ao ter o contrato suspenso, o trabalhador não poderá prestar nenhum serviço presencial ou remoto para a empresa.

MEDIDA PROVISÓRIA 1045/2021

6) Estabilidade:

O trabalhador que for submetido a redução de jornada ou suspensão de contrato terá direito a uma estabilidade provisória de duração igual ao tempo em que seu contrato sofreu alteração, ou seja se a redução de jornada ou suspensão de contrato foi de 60 dias, sua estabilidade provisória é de 60 dias igualmente.

Caso ocorra demissão, neste período, a empresa a empresa é obrigada a indenizar além do aviso, o período restante para o fim da estabilidade. Na hipótese do trabalhador ser demitido após o período de estabilidade, ele ainda terá a opção de solicitar o seguro normalmente. Entretanto, é importante dizer que a empresa mesmo indenizando ao trabalhador poderá sofrer sanções administrativas em decorrência de dispensa imotivada de empregado em período de estabilidade.

MEDIDA PROVISÓRIA 1045/2021

Na hipótese do empregado ainda estar sob o período de estabilidade do BEm de 2020 e iniciar um novo período dentro do programa, a contagem anterior é interrompida, seguindo os prazos da nova vigência, voltando o período restante a ser contabilizado ao final da estabilidade do programa de 2021.

Para empregadas gestantes, as estabilidades não se sobrepõem, ao final dos 5 meses posteriores ao parto já previstos na legislação, será somado o prazo de estabilidade a que tem direito em decorrência da medida.

Atenção: Devolução no caso de recebimento indevido.

Uma novidade que vale ressaltar em relação ao BEm de 2020, é uma previsão de que o trabalhador que receber indevidamente a parcela do Benefício, estará sujeito a uma compensação automática quando for requerir ou receber outros benefícios trabalhistas pagos pelo governo, como seguro-desemprego e abono do PIS/PASEP. Além disso, caso o trabalhador não saque as parcelas pagas do benefício no prazo de 180 dias, levando em conta a data do depósito, a quantia retornará para a União.

MEDIDA PROVISÓRIA 1046/2021

Traz alternativas trabalhistas estabelecidas pelo Governo Federal para enfrentamento da pandemia, a partir da data de sua publicação em 28/04/2021, com duração de até 120 dias, ou seja de 28/04/2021 até 25/08/2021, podendo ser renovada.

Estão autorizados:

- Teletrabalho;
- Antecipação de férias individuais com comunicação em até 48h de antecedência;
- Concessão de férias coletivas com comunicação em até 48h de antecedência;
- Antecipação de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos;
- Banco de horas para compensação em até 180 dias após o fim do período de emergência;
- Suspensão de algumas exigências administrativas em segurança e saúde;
- Diferimento do recolhimento de FGTS com pagamento do parcelamento a partir de setembro/2021;

MEDIDA PROVISÓRIA 1046/2021

1) Teletrabalho:

A proposta de trabalho remoto, diretamente com o trabalhador, com um prazo de notificação de 48 horas, sem a necessidade de acordo. O governo informou que as questões relativas à infraestrutura devem estar no contrato individual de trabalho. Caso o empregado não tenha os equipamentos tecnológicos/infraestrutura necessária para trabalhar remotamente/teletrabalho, o empregador poderá emprestar os equipamentos e os gastos de infraestrutura NÃO serão caracterizados como verba de natureza salarial.

Caso não seja possível este regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso. A não ser se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Os estagiários e aprendizes poderão também trabalhar pelo regime de teletrabalho.

No caso de o empregado trabalhar em casa, logo o empregador não precisa pagar Vale transporte, tendo em vista que não há deslocamento para o trabalho. Em relação ao Vale Refeição, deverá consultar a Convenção Coletiva (se não constar nada ao contrário), e deverá continuar pagando por dias trabalhados

MEDIDA PROVISÓRIA 1046/2021

2) Antecipação de férias individuais:

As férias poderão ser concedidas mesmo que o trabalhador não tenha atingido o chamado período aquisitivo, ou seja, prazo de 12 meses para ter direito às férias. A comunicação deverá ser feita ao trabalhador com 48 horas de antecedência ao início das férias assim como:

- Não poderá ser concedido período inferior a 5 dias corridos; poderá ocorrer antecipação das férias, mesmo que o funcionário não tenha ainda que o período aquisitivo de 12 meses não tenha transcorrido, podendo haver negociação de férias futuras, mediante acordo individual por escrito;
- Os funcionários pertencentes ao grupo de risco serão priorizados;
- O empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de 1/3 de férias após sua concessão, até a data da segunda parcela do 13º salário.
- O pagamento da remuneração das férias, 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;
- Em caso de pedido demissão, a empresa poderá descontar a antecipação das férias das verbas rescisórias, o que não se aplica aos casos de dispensa por parte da empresa;

MEDIDA PROVISÓRIA 1046/2021

3) Concessão de férias coletivas:

Podem ser determinadas para um setor da empresa, ou para toda ela em um prazo de 48h. Não será necessária a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

4) Antecipação de 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, quarenta e oito horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

MEDIDA PROVISÓRIA 1046/2021

5) Banco de horas:

Para empresas que tiverem suas atividades interrompidas, ou que exerçam atividades essenciais, a medida permite que o trabalhador fique em casa neste momento, recebendo salário e benefícios, assim, as horas não trabalhadas neste período podem ser contabilizadas no banco de horas, ficando registrado um saldo devedor, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contados a partir do fim do período de emergência de saúde pública. Após esse período, a compensação de horas poderá ser estabelecida pelo empregador, independente do que estiver estabelecido em convenção coletiva, respeitando o limite de até 10h/dia. Ou seja, a jornada sendo 8h/dia, ele pode trabalhar 2h a mais.

6) Suspensão das exigências administrativas em segurança e saúde:

Fica suspensa, durante o prazo de emergência de saúde pública, a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, para trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para trabalhadores que não estejam ligados ao setor de saúde, exceto dos exames demissionais.

MEDIDA PROVISÓRIA 1046/2021

- Os exames deverão ser realizados no prazo de 120 dias, contado da data de encerramento do período emergência de saúde pública.
- Os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante este período poderão ser realizados no prazo de até 180 dias, contados da data de seu vencimento.
- Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional da empresa considerar que a prorrogação da realização dos exames representa risco para a saúde do empregado, o médico poderá indicar ao empregador a necessidade de sua realização.
- O exame demissional poderá ser dispensado, caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias.

MEDIDA PROVISÓRIA 1046/2021

- Está suspensa, pelo prazo de 60 dias, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, devendo ser realizados em até 180 dias após o fim do período de emergência. Os treinamentos previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho poderão, durante este período, ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador garantir as medidas de segurança para aplicação dos conteúdos práticos.
- Fica autorizada a realização de reuniões das comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA), inclusive para processos eleitorais, de maneira inteiramente remota.
- Todas as outras normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho deverão ser cumpridas pelo empregador.

7) Diferimento do recolhimento de FGTS:

Fica autorizado a qualquer empregador, sem adesão prévia, que os recolhimentos FGTS referente às competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente.

MEDIDA PROVISÓRIA 1046/2021

- O depósito das competências de abril, maio, junho e julho de 2021 poderá ser parcelado sem juros, em até 4 parcelas mensais a partir de setembro de 2021, com vencimentos normais. Ou seja, havendo parcelamento, a partir de setembro a empresa deverá pagar no mesmo dia do vencimento do FGTS, a parcela referente ao recolhimento normal daquela competência, também a parcela correspondente ao parcelamento.
- Para fazer uso do benefício, a solicitação deverá ser feita até 20/08/21, observando 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; e
 - os valores não declarados serão considerados em atraso e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, o empregador ficará obrigado a recolher os valores correspondentes e realizar os depósitos dos valores previstos, dentro do prazo normal;

MEDIDA PROVISÓRIA 1045 E 1046/2021

Fonte:

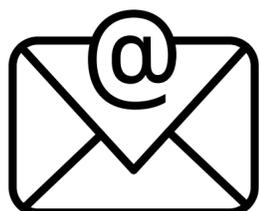
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470>

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>

CARTILHA ELABORADA PELO SETOR DE DEPARTAMENTO PESSOAL
FOCUS EM CASO DE DÚVIDAS PODEM ENTRAR EM CONTATO CONOSCO



21 99880-8481



dp@focuscontabil.com

Grupo
FOCUS