



## ESPECIAL MEDIDAS PROVISÓRIAS Nº 1.045/21 E Nº 1.046/21

Publicadas em 28/04/2021, as Medidas Provisórias nº [1.045/2021](#) e nº [1.046/2021](#) renovaram as alternativas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, permitindo que as empresas melhor enfrentem os problemas decorrentes da COVID, a exemplo do que feito no ano passado através das MP's nº 927/20 e 936/20.

As medidas permitidas visando o enfrentamento da crise são as seguintes:

### pagamento

de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

### redução

proporcional de jornada de trabalho e de salários

### suspensão

temporária do contrato de trabalho

### teletrabalho

com a alteração unilateral do regime do contrato de trabalho

### antecipação

das férias individuais ainda não adquiridas

### antecipação

dos dias de feriados

### banco de horas

com regras especiais de compensação

### suspensão

de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho

### diferimento

do recolhimento do FGTS

## REDUÇÃO DE JORNADA E DE SALÁRIO

Seguindo basicamente a mesma sistemática da MP nº 936/20 (convertida na Lei nº 14.020/20), a Medida Provisória nº 1.045/21 permite que a empresa pactue com seus empregados a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, pelo prazo de **até 120 dias**.

A redução de jornada/salário poderá ser formalizada por meio de Acordo **Individual**, ou seja, sem a participação do sindicato laboral. Mas, também como nas regras antes vigentes, existem algumas exceções que precisam ser observadas, pois exige-se que o pacto se dê através de acordo coletivo, ou seja, através de negociação com o sindicato dos trabalhadores.

No caso de Acordo **Individual**, a redução de jornada/salário **deverá** ser necessariamente de **25%**, **50%** ou de **70%**. Caso a empresa pretenda optar por percentuais diferentes dos indicados na MP nº 1.045/21, o acordo deverá ser firmado com o sindicato laboral, isto é, através de um acordo **coletivo** (§ 1º do art. 11 da MP nº 1.045/21).

Já na hipótese de o percentual de redução de jornada/salário ser **inferior aos 25%**, o trabalhador não recebe ajuda através do BEPE.

Também é importante atentar que, além de respeitar os percentuais de redução (25%, 50% ou 70%), o uso do Acordo Individual **somente** poderá ser celebrado **(i)** com os empregados que recebem salário igual ou inferior a R\$3.300,00 (três mil e trezentos reais); ou **(ii)** com os classificados como “super empregados – S.E.”, isto é, que possuem diploma de curso superior e percebam salário igual ou superior a R\$12.867,14.

Se a opção da empresa for pela redução de **25%**, o regime poderá ser instituído através de acordo individual, independentemente do valor do salário e da instrução do empregado. Entretanto, para os demais trabalhadores (que não se enquadram em nenhuma das duas situações acima indicadas), a redução de salário/jornada deverá obrigatoriamente ser instituída por acordo **coletivo** de trabalho (através de negociação com o sindicato laboral).

Salário do Empregado	25%			50%			70%			OUTROS %
	≤3300	>3300	S.E.	≤3300	>3300	S.E.	≤3300	>3300	S.E.	
Acordo INDIVIDUAL	PODE	PODE	PODE	PODE	NÃO PODE	PODE	PODE	NÃO PODE	PODE	NÃO PODE
Acordo COLETIVO	PODE	PODE	PODE	PODE	DEVE	PODE	PODE	DEVE	PODE	DEVE

Para validade do regime de redução de salário/jornada a empresa deverá encaminhar a minuta do acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

A redução de salário/jornada deverá ser paralisada quando **(i)** se atingir o prazo máximo de 120 dias; **(ii)** a empresa optar pelo retorno da jornada normal, sempre comunicando o empregado com 2 dias de antecedência.

## SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Assim como a redução de jornada/salário, a suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ser pactuada por acordo individual ou por acordo coletivo, podendo perdurar por no máximo 120 dias.

A instituição do regime de suspensão do contrato de trabalho por meio de acordo **individual** também está adstrita aos empregados **(i)** que recebem salário igual ou inferior a R\$3.300,00 (três mil e trezentos reais); ou **(ii)** classificados como “super empregados – S.E.”, isto é, que possuem diploma de curso superior e percebam salário igual ou superior a R\$12.867,14.

A MP nº 1.045/21 foi clara ao determinar que, durante o período de suspensão, a empresa deverá manter todos os benefícios concedidos

A MP nº 1.045/21 não tratou sobre o fracionamento da suspensão, questão que deverá ser melhor esclarecida através de eventual regulamento. De qualquer forma, enquanto não se tem um tratamento específico sobre a possibilidade ou não de fracionamento, sugere-se que a empresa estabeleça a suspensão pelo prazo máximo de 120 dias, pois poderá solicitar o retorno do trabalhador a qualquer momento.

No caso de suspensão temporária do contrato de trabalho, o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será pago pelo governo federal, e corresponderá a a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

Contudo, para as empresas que, no ano de 2019, auferiram receita bruta superior a **R\$4.800.000,00** (quatro milhões e oitocentos mil reais), a suspensão do contrato de trabalho está condicionada ao pagamento de uma **ajuda compensatória** igual ou superior a **30% do salário** do empregado.

Vale alertar que a ajuda compensatória paga pela empresa **(i)** 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)** terá natureza indenizatória; **(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; e **(iv)** não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários

A MP nº 1.045/21 deixou expresso que estando o emprego em regime de suspensão do contrato de trabalho, fica vedada as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, em prol do mesmo empregador.

## **GARANTIA DE EMPREGO - ESTABILIDADE**

Aos empregados que forem afetados pela redução de jornada/salário e/ou pela suspensão do contrato de trabalho, **será assegurada garantia de emprego** (estabilidade) provisória.

O empregado não poderá ser demitido no curso de vigência do acordo de redução/suspensão. Passado o regime de redução/suspensão, o empregado continuará tendo estabilidade pelo mesmo tempo que vigorou o acordo por ele utilizado.

A demissão de empregado protegido pela estabilidade implicará em multa (correspondente ao percentual do salário a que o empregado teria direito no período de estabilidade), apurada de acordo com a modalidade:

<b>Situação / Estabilidade</b>	<b>Multa</b>
redução de salário/jornada entre 25% a 49%	50%
redução de salário/jornada entre 50% a 69%	75%
redução de salário/jornada igual ou superior a 70%	100%
suspensão do contrato de trabalho	100%

Vale lembrar que, existindo justa causa para a demissão, não será aplicada a referida multa.

## **DISPOSIÇÕES COMUNS DA MP 1045**

Os acordos **individuais** de redução de jornada/de salário e/ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, deverão ser comunicados pelas empresas ao respectivo sindicato laboral no prazo de dez dias corridos, contado da data da assinatura do termo.

Muito interessante a previsão de que os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos de que trata este artigo **poderão ser realizados por meios físicos ou eletrônicos**.

Existindo pactuação coletiva sobre redução de salário/jornada e/ou suspensão do contrato de trabalho, prevalecerá as condições estipuladas na negociação coletiva naquilo em que conflitar com as condições

estabelecidas no acordo individual. Mas, se as condições do acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador, estas prevalecerão sobre a negociação coletiva.

A sistemática de redução de jornada/salário e suspensão de contrato podem ser aplicados **(i)** aos contratos de trabalho celebrados até 28/04/2021; **(ii)** aos contratos de **aprendizagem** e **(iii)** aos contratos de jornada parcial.

Infrações aos regramentos da MP nº 1.045/21 **não** estão sujeitas ao critério da **dupla visita**, podendo o auditor fiscal proceder desde logo com a autuação.

## FATO DO PRÍNCIPE

Questão polêmica que foi muito debatida durante a pandemia foi a aplicação da teoria do “**Fato do Príncipe**”, por meio da qual se busca responsabilizar o Estado pelos prejuízos (muitas rescisórias dos funcionários) decorrentes do isolamento social imposto pelos governadores.

Para evitar novos debates, a MP nº 1.045/21 expressamente consignou que “o disposto no art. 486 da Consolidação das Leis do Trabalho” **não se aplica na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade** municipal, distrital, estadual ou federal para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da Covid-19.

## TELETRABALHO

Visando facilitar a adaptação da empresa em relação aos “*lockdowns*”, e para flexibilizar ações visando evitar aglomeração, e para evitar o deslocamento dos trabalhadores, a MP nº 1.046/21 autorizou que ocorra uma **alteração unilateral** no contrato em relação ao local de trabalho.

De acordo com a norma, a empresa poderá, **a seu exclusivo critério**, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância. Também detém a autoridade para determinar o retorno ao regime de trabalho presencial,

O procedimento poderá ser adotado **(i)** independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, e **(ii)** sem a necessidade de registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Cabe alertar que na mudança do teletrabalho para o trabalho presencial, e vice versa, deverá ser observada a comunicação prévia ao funcionário de, no mínimo, quarenta e oito horas, **podendo ser por meio eletrônico**.

Ainda sobre o teletrabalho, a MP nº 1.046/21 estabelece que a empresa será a responsável pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância.

Foi esclarecido pela MP que o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, assim como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho **fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição**, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Também ficou consignado que a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância é permitida para **estagiários** e **aprendizes**.

## ANTECIPAÇÃO DAS FÉRIAS

A MP nº 1.046/20 retoma a possibilidade da chamada “*antecipação de férias*”, permitindo que as férias sejam concedidas pela empresa mesmo que o período aquisitivo ainda não tenha transcorrido.

Prevê, ainda, a possibilidade de antecipação de férias de períodos futuros, desde que acordado por meio de acordo **individual escrito**.

Para a utilização dessa sistemática, a empresa deverá informar ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico. Deverá no comunicado indicar o período a ser gozado pelo empregado.

A empresa também deverá observar, para utilização da sistemática de antecipação, a regra de priorizar os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19).

Sobre o terço de férias, a norma permite que o pagamento seja efetuado após a sua concessão, mas que deve ser realizado até o pagamento do 13º Salário (gratificação natalina).

O pagamento das férias, que em regra ocorre antes do gozo, poderá ser prorrogado para até o 5º dia útil do mês seguinte ao início do gozo.

A empresa poderá suspender as férias dos profissionais que desempenhem funções essenciais. Deverá comunicar formalmente tal decisão, preferencialmente por meio eletrônico, com antecedência de quarenta e oito horas.

No caso de pedido de demissão, as férias antecipadas cujo período não tenha sido adquirido **serão descontadas das verbas rescisórias devidas** ao empregado.

## **FÉRIAS COLETIVAS**

Interessante destacar que as regras da “*antecipação de férias*” poderão também ser aplicadas na modalidade de férias coletivas. Com isso, a empresa poderá, a seu critério, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa.

Deverá ocorrer a notificação prévia dos empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas. A empresa não precisará comunicar o Ministério da Economia e nem o sindicato laboral.

Cabe alertar que os cuidados previstos na “*antecipação de férias*”, deverão ser igualmente observados quando da modalidade coletiva.

## **APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS**

Na legislação até então vigente (CLT), a antecipação de feriados poderia ocorrer (i) desde que a compensação ocorresse dentro do próprio mês ou (ii) através de previsão via acordo coletivo. Com a MP nº 1.046/21, as empresas poderão determinar a antecipação do gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos.

A prática deverá ser comunicada aos empregados atingidos, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

## **BANCO DE HORAS**

Reeditando a norma então prevista na MP nº 927/20, a MP nº 1.046/21 autoriza que as empresas efetuem a interrupção das atividades com a correspondente compensação futura das horas não trabalhadas.

Já para as empresas que desempenham atividades essenciais, a MP nº 1.046/21 autoriza o uso do regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

Com isso, por meio de um acordo individual ou coletivo escrito, poderá ser estabelecida a compensação das horas acumuladas nos dias não trabalhados, podendo tal compensação ocorrer no prazo de 180 dias contados do fim do prazo de 120 dias.

A compensação das horas acumuladas poderá ser feita por meio do acréscimo de jornada em até duas horas, a qual não poderá exceder dez horas diárias. Poderá, inclusive, ser realizada aos finais de semana.

## FGTS

A MP nº 1.046/21 permite que a empresa suspenda o recolhimento do FGTS, referente às competências de abril, maio, junho e julho de 2021.

Tal faculdade independe do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica, e da adesão prévia.

Os depósitos referentes às competências acima indicadas serão realizados em até 04 parcelas mensais, com vencimento a partir de setembro de 2021, sem a incidência da atualização, da multa e de encargos.

Vale alertar que na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão do depósito deixará de ser possível, devendo a empresa efetuar o recolhimento correspondente no prazo legal normal.

## EXAMES MÉDICOS OCUPACIONAIS

Pelo prazo de 120 dias, as empresas estão dispensadas da obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares dos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância.

Vale alertar que os exames demissionais deverão ser realizados normalmente.

As empresas da área de saúde continuam obrigadas a proceder com os exames ocupacionais e treinamentos periódicos aos trabalhadores, tendo inclusive prioridade para submissão a testes de identificação do coronavírus (covid-19).

Os exames suspensos deverão ser realizados no prazo de cento e vinte dias, contado do encerrado do prazo do programa (que é 120 dias).

No prazo de 180 dias a empresa deverá regularizar os exames eventualmente vencidos durante a suspensão da obrigatoriedade.

A MP nº 1.046/21 também alterou o “prazo de validade” do exame periódico. Com isso, o exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias.

## SUSPENSÃO DO CONTRATO PELO ART. 476-a DA CLT

Além da suspensão do contrato de trabalho através de regras próprias, a MP nº 1.046/21 trouxe algumas alterações para a aplicação da suspensão do contrato de trabalho prevista no artigo 476-A da CLT:

*“Art. 476-A - O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.”*

Pela MP, o curso ou o programa de qualificação profissional poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração de, no mínimo, um mês e, no máximo, três meses.

Veja-se, que, além de reduzir o tempo de suspensão/curso, permite que a qualificação seja realizada em regime de ensino à distância, o que facilita a adesão,

A MP nº 1.046/21 autorizou que as reuniões da CIPA (comissões internas de prevenção de acidentes), inclusive aquelas destinadas a processos eleitorais, sejam realizadas de maneira remota, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação.

O Boletim Informativo In extenso é uma publicação idealizada e elaborada pelo escritório Sanfelice, Baldasoni & Associados Advocacia, e Consultoria Jurídica. A divulgação do informativo se dá por meio eletrônico, através da página [www.sbadvocacia.com.br](http://www.sbadvocacia.com.br), por e-mail e redes sociais. Os interessados em receber mensalmente este informativo deverão enviar solicitação para [sbadvocacia@sbadvocacia.com.br](mailto:sbadvocacia@sbadvocacia.com.br). As opiniões emitidas nas notícias e jurisprudências não refletem, necessariamente, a opinião de nossos advogados e consultores. Qualquer dúvida, comentário ou sugestão favor enviar e-mail para [sbadvocacia@sbadvocacia.com.br](mailto:sbadvocacia@sbadvocacia.com.br) ou nos contactar através do acesso ao site: [www.sbadvocacia.com.br](http://www.sbadvocacia.com.br).



**SANFELICE  
BALDASONI  
& ASSOCIADOS**  
ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA