

Circular N°22/2021

Vitória/ES, 30 de abril de 2021

Aos postos filiados ao Sindipostos,

Ref.: Informativo Sindipostos.

GOVERNO FEDERAL EDITA MEDIDAS PROVISÓRIAS PARA MANUTENÇÃO DE EMPREGOS E COMBATE À CRISE OCASIONADA PELA PANDEMIA DA COVID-19

Foram publicadas no dia 28/04/2021 as Medidas Provisórias nº 1.045 e 1.046, regras que flexibilizam, temporariamente, normas trabalhistas e autorizam a continuidade do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Informamos a seguir, sinteticamente, as alternativas que podem diminuir os efeitos da crise para os empregadores.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045/2021

A Medida Provisória instituiu o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, contendo as seguintes alternativas:

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

DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO (art.7º)

O empregador poderá reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho e salário de seus empregados, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias.

O acordo deverá ser realizado com a antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos e a redução da jornada e salário poderá ser realizada nos seguintes percentuais: 25%, 50% ou 70%.



SINDIPOSTOS ES

O restabelecimento da jornada normal deverá ser comunicado com a antecedência mínima de 2 (dois) dias.

DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO (art. 8º)

O empregador também poderá optar pela suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, igualmente por até 120 (cento e vinte dias).

A suspensão deverá ser celebrada com a antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos.

O restabelecimento do contrato de trabalho deverá ser comunicado com a antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos.

É preciso observar, rigorosamente, que as empresas não poderão exigir, mesmo que parcialmente, qualquer tipo de trabalho dos empregados, seja por meio de teletrabalho ou trabalho remoto, sob pena de descaracterização da suspensão temporária, o que conseqüentemente acarretará:

I – pagamentos imediatos da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo período;

II – penalidades previstas na legislação; e

III – sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

Obs.: A empresa que, no ano-calendário de 2019, obteve 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 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato.

DAS DISPOSIÇÕES COMUNS REFERENTES À SUSPENSÃO E À REDUÇÃO (Art. 9º a 18º)

O empregador deverá informar ao Ministério da Economia, em até 10 (dez) dias a celebração do acordo.

A primeira parcela será paga pelo Ministério da Economia 30 (trinta) dias após a informação.



SINDIPOSTOS ES

É obrigação da empresa informar no prazo e corretamente sob pena de ficar responsável pelo pagamento integral da remuneração.

É garantida a estabilidade provisória ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, seja na modalidade de suspensão ou redução da jornada de trabalho, pelo mesmo período que perdurar o contrato celebrado.

Ocorrendo a dispensa sem justa causa dentro do período de estabilidade, ficará o empregador obrigado a pagar, além das verbas rescisórias previstas em lei, indenização de:

I – cinquenta por cento 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 vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

II – setenta e cinco por cento 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 cinquenta por cento e inferior a setenta e cinco por cento;

III – cem por cento 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 setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

As multas previstas não se aplicam em caso de pedido de demissão ou acordo nos termos do Art. 484-A da CLT.

As regras previstas na medida provisória poderão ser implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva para os empregados que recebam até R\$3.300,00 (três mil e trezentos reais), ou para os empregados que tenham diploma de nível superior, que percebam salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

Para os demais empregados não enquadrados nas duas hipóteses acima, deverá ser celebrado acordo coletivo de trabalho caso não exista previsão em Convenção Coletiva de Trabalho, exceto nas seguintes hipóteses:

I – Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento;

II – Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho, quando do acordo não resultar diminuição do valor recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste o valor do Benefício Emergencial de



SINDIPOSTOS ES

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.

Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados da data da assinatura.

As empresas poderão optar pelo cancelamento do aviso prévio em curso.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/2021

A Medida Provisória nº 1.046/2021, flexibiliza, por 120 (cento e vinte) dias, algumas normas trabalhistas:

TELETRABALHO (arts. 3º e 4º)

Possibilita a alteração do regime presencial de trabalho para o teletrabalho, de forma unilateral e sem a necessidade de alteração prévia do contrato individual de trabalho;

Mantém, contudo, a obrigatoriedade de comunicação de antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico;

Caso o empregado não tenha os equipamentos necessários o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e deverá, ainda, reembolsar os gastos com os insumos utilizados e devidamente comprovados.

Permite a adoção de regime de teletrabalho para estagiários e aprendizes.

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS (arts. 5º a 10º)

As empresas que não puderem utilizar o teletrabalho ou não queiram suspender os contratos de trabalho, podem optar por conceder férias individuais, de imediato, inclusive antecipadas, desde que comunicadas com antecedência de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, indicando o período de férias a ser gozado pelo empregado.

Para o gozo e pagamento das férias deve ser observado:

- 1 - O período de férias não poderá ser inferior a cinco dias;*
- 2 - As férias poderão ser concedidas ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido;*



SINDIPOSTOS ES

3 - O pagamento de 1/3 de férias poderá ser efetuado após sua concessão, até a data em que for pago o 13º salário, dependendo da anuência do empregado;

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

5 - A empresa poderá, ainda, antecipar férias futuras mediante acordo individual escrito.

CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS (arts. 11 e 13)

Possibilita a concessão de férias coletivas, desde que a comunicação escrita ou eletrônica ocorra com antecedência de 48 horas, ao conjunto de empregados.

O período poderá ser superior a 30 dias.

Fica dispensada a comunicação prévia ao órgão do Ministério da Economia e ao Sindicato.

Para pagamento da remuneração e de 1/3 de férias, devem ser observadas as mesmas regras previstas para as férias individuais.

BANCO DE HORAS (art. 15)

Autoriza 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.

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

SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (arts. 16 e 19)

Suspende, pelo prazo de 60 (sessenta) dias, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Os referidos treinamentos deverão ser realizados no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados após o fim do período de suspensão, ou seja, a partir de 27/06/2021.

Durante o prazo de 120 (cento e vinte) dias, os supracitados treinamentos poderão ser feitos na modalidade de ensino a distância.



SINDIPOSTOS ES

Fica autorizada a realização de reuniões de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) de maneira inteiramente remota, inclusive as destinadas a eleição.

DO RECOLHIMENTO DO FGTS (arts. 20 a 26)

As empresas podem optar por suspender os depósitos para o FGTS referente às competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente.

Poderão, ainda, parcelar as competências de abril a julho de 2021, em até quatro parcelas mensais, a partir de setembro de 2021, sem incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos em lei.

Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de publicação desta MP serão prorrogados por noventa dias.

DISPOSIÇÕES FINAIS (arts. 31 a 34)

Os cursos ou programas de qualificação profissional previstos no Art. 476-A da CTL, poderão ser oferecidos por meio não presencial e terão a duração mínima de um mês e no máximo três meses.

O nosso jurídico está à disposição para sanar eventuais dúvidas sobre a aplicabilidade das hipóteses elencadas nas Medidas Provisórias.

Atenciosamente,


EVAL GALAZI
Presidente.