

## NOVIDADES TRAZIDAS PELAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 1.045/2021 E 1.046/2021

### MP 1.045/2021 (correspondente à MP 936/2020)

#### REDUÇÃO DE SALÁRIO E JORNADA

- **PRAZO MÁXIMO DA REDUÇÃO:** Até 120 dias, exceto se houver nova determinação do Poder Executivo.
- **ABRANGÊNCIA:** Individual, setorial, por departamento, parcial ou total.
- **NEGOCIAÇÃO:** Por meio de negociação coletiva, acordo coletivo ou acordo individual por escrito.

#### SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

- **PRAZO MÁXIMO DE SUSPENSÃO:** 120 dias, exceto se houver nova determinação do Poder Executivo.
- **ABRANGÊNCIA:** Individual, setorial, por departamento, parcial ou total.
- **NEGOCIAÇÃO:** Por meio de negociação coletiva, acordo coletivo ou acordo individual por escrito.

#### BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DE EMPREGO E RENDA (BEm)

- **CUSTEIO E APLICAÇÃO:** O benefício emergencial poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, a qual poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.
- **TRABALHO INTERMITENTE:** O empregado com contrato de trabalho intermitente não fará jus ao benefício.

- **PAGAMENTO INDEVIDO:** Os créditos constituídos em decorrência do benefício emergencial pago indevidamente ou além do devido serão inscritos na dívida ativa da União.

### DEMAIS DISPOSIÇÕES

- **ESTABILIDADE PROVISÓRIA:** Tanto na hipótese de redução da jornada de trabalho e salário, como na suspensão do contrato de trabalho, o empregado terá direito a estabilidade provisória durante o período em que durar a redução da jornada e salário ou suspensão do contrato e, após o restabelecimento da jornada normal ou encerramento da suspensão, ao período equivalente ao da redução ou da suspensão. No caso de empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução ou suspensão, contado da data do término do período de vedação da dispensa arbitrária da confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto. A garantia não se aplica às hipóteses de pedido de demissão, extinção do contrato por acordo ou dispensa por justa causa.
- **AVISO PRÉVIO:** Empregado e empresa poderão de comum acordo optar pelo cancelamento do aviso prévio em curso.
- **APLICAÇÃO:** As regras valem para contratos de trabalho celebrados até a data da publicação da MP 1045 (dia 28/04), além de contrato de aprendiz e de jornada especial.

### MP 1.046/2021 (correspondente à MP 927/2020)

- **TELETRABALHO:** Durante o prazo de 120 dias, a empresa poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância, devendo apenas informar ao empregado com antecedência mínima de 48 horas.
- **ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS:** Deverá ocorrer dentro do prazo de 120 dias de vigência da MP. As férias individuais gozadas, sem período aquisitivo completo, serão descontadas das verbas rescisórias devidas no caso de demissão. As férias coletivas podem ser concedidas a todos os empregados, ou a setores da empresa, com notificação por escrito ou eletrônica, permitida a concessão por prazo superior a 30 dias.
- **ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS:** Permissão de antecipação dos feriados, inclusive os religiosos, exigindo-se a comunicação ao empregado com antecedência mínima de 48 horas.
- **BANCO DE HORAS:** Regime de compensação de horas poderá ser firmado de forma individual ou coletiva, devendo a compensação ocorrer no prazo de até 18 (dezoito) meses, contados da

data do encerramento do prazo de 120 dias. A compensação de jornada poderá ser realizada aos finais de semana e as empresas que desempenham atividades essenciais poderão constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção das atividades.

- **SUSPENSÃO EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS:** Exceto para exames demissionais, durante o prazo de 120 dias fica dispensada a obrigatoriedade na realização dos exames ocupacionais, clínicos e complementares, os quais deverão ser realizados no prazo de 120 dias, contados do fim do prazo de vigência da MP. Para os profissionais da saúde fica mantida a obrigatoriedade na realização do exame ocupacional. Exames periódicos dos trabalhadores em atividade presencial poderão ser realizados no prazo de 180 dias, a contar do vencimento.

Fica suspensa, durante o prazo de 60 dias, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho, os quais deverão ser realizados em até 180 dias, contados da data de encerramento do prazo de vigência da MP (120 dias).

- **FGTS:** Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) referente às competências dos meses de abril, maio, junho e julho de 2021.

O recolhimento poderá ser realizado de forma parcelada, a partir de setembro de 2021, em até 4 parcelas mensais, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos legais.

- **SUSPENSÃO DE PRAZOS:** Durante o período de 180 (cento e oitenta) dias ficam suspensos os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso na esfera administrativa, originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificação de débitos de FGTS. A suspensão aplica-se apenas para os processos que tramitam em meio físico.

- **CONVENÇÕES COLETIVAS:** Fica permitida a utilização de meios eletrônicos para cumprimentos dos requisitos formais exigidos pelo Título VI da CLT, com redução pela metade dos prazos ali previstos.

A íntegra das Medidas Provisórias nº 1045/2021 e 1046/2021 pode ser acessada pelos links: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308> e <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470>

Nossa equipe permanece à disposição para maiores esclarecimentos.

**Carmino De Léo Neto**

deleo@dlpm.com.br

**Tullio Vicentini Paulino**

tullio@dlpm.com.br

**Fábio de Oliveira Machado**

fabio@dlpm.com.br

**Lucas Ricardo Lázaro da Silva**

lucas@dlpm.com.br

**Ana Carolina Ferreira Menegon Peduti**

ana.menegon@dlpm.com.br

**Taís Negrisoni Camargo**

tais@dlpm.com.br

**Thalita Maria Felisberto de Sá**

thalita@dlpm.com.br

**Patrícia Santos de Oliveira**

patricia@dlpm.com.br