

COVID-19: Novas Medidas de Flexibilização Trabalhista

29.04.2021 5 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Fernanda Nasciutti

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista Medida Provisória

COVID-19 Governo Federal

O Governo Federal editou hoje duas **Medidas Provisórias (nº 1.045 e 1.046)**, trazendo novamente para as empresas a possibilidade de recorrer a mecanismos de flexibilização trabalhista. As Medidas Provisórias repetem em grande medida aquelas editadas no ano passado (**MP 927 e MP 936** - esta última convertida na Lei nº 14.020/2020) e facultam o empregador a adotar, no prazo de 120 dias, entre outras, as seguintes medidas:

Teletrabalho

- Migração entre regime presencial e teletrabalho por decisão unilateral da empresa
- Formalização por instrumento escrito celebrado em até trinta dias
- Pagamento/reembolso das despesas arcadas pelo empregado
- Quando o empregado não possuir os equipamentos e a infraestrutura necessária e o empregador não puder oferecê-los em regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo à disposição do empregador
- Permitida a adoção do teletrabalho também para estagiários e aprendizes

Férias individuais

- Reduzido para 48 horas o prazo para comunicação do início das férias
- Possibilitada a concessão antes da conclusão do período aquisitivo
- Poderão ser concedidas férias referentes a períodos aquisitivos futuros, as quais poderão ser descontadas das verbas rescisórias, no caso de pedido de dispensa
- Possibilidade de realizar o pagamento do adicional de férias (1/3) junto com o 13º salário
- Possibilidade de efetuar o pagamento das férias até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do seu gozo
- A conversão de 1/3 de férias em abono pecuniário fica sujeita à concordância do empregador

Férias coletivas

- Desnecessidade de comunicação prévia às autoridades e ao sindicato e possibilidade de aplicação a todos os empregados ou a apenas alguns setores
- Comunicação aos empregados com 48 horas de antecedência
- Possibilidade de fracionamento em mais de 2 períodos, de concessão de menos de 10 dias de férias e de concessão por prazo superior a 30 dias

Feriados

- Antecipação do gozo de feriados, incluídos os religiosos (sem necessidade de concordância do empregado)
- Possibilidade de utilização desses feriados para compensação do saldo do banco de horas

Regime especial de banco de horas

- Em caso de interrupção das atividades, fica autorizada a compensação de jornada, por meio de banco de horas especial, referente às horas não trabalhadas no período de inatividade
- Saldo negativo acumulado a ser compensado no prazo de até 18 meses, contados do término dos 120 dias de vigência da MP
- Compensação a critério do empregador, através da prorrogação de jornada em até duas horas, sem exceder a dez horas diárias, inclusive aos finais de semana

Diferimento do recolhimento do FGTS

- Suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS, referente às competências de abril, maio, junho e julho de 2021, o qual poderá ser realizado em até quatro parcelas mensais, a partir de setembro de 2021, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos na lei
- Prorrogação por 90 dias dos certificados de regularidade emitidos antes da vigência da MP

Redução proporcional da jornada de trabalho e de salário

- Permitida a redução de jornada de trabalho e salários por até 120 dias, exclusivamente, nos percentuais de 25%, 50% ou 70%, preservado o valor do salário-hora de trabalho e com o recebimento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (“Benefício Emergencial”)
- A negociação coletiva com o sindicato poderá estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos, com impacto no valor do Benefício Emergencial
- Reestabelece-se a jornada de trabalho e o salário regular no prazo de dois dias corridos (i) da data estabelecida no acordo individual para o término do período de redução; e (ii) da data de comunicação do empregador sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução

Suspensão temporária do contrato de trabalho

- Poderá ser pactuada através de negociação coletiva ou acordo individual escrito entre empregado e empregador, por até 120 dias
- O Poder Executivo poderá prorrogar o prazo previsto para o novo Benefício Emergencial, bem como o prazo de suspensão temporária do contrato de trabalho
- Deverão ser mantidos os benefícios concedidos pelo empregador
- O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos (i) da data estabelecida no acordo individual para o término da suspensão; e (ii) da data de comunicação do empregador sobre a decisão de antecipar o fim do período de suspensão
- Se o empregado continuar trabalhando, ainda que parcialmente, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho
- Para empresas com faturamento em 2019 até R\$4.800.000,00, o valor mensal do Benefício Emergencial do empregado será de 100% do valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito
- Empresa com receita bruta anual superior a R\$4.800.000,00 deverá pagar ajuda compensatória mensal ao empregado no percentual de 30% do salário, cumulado ao Benefício Emergencial de 70% do valor mensal do seguro-desemprego

Formalização das medidas e garantia provisória no emprego

- As medidas de redução da jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho, previstas na MP 1.045, poderão ser implementadas por acordo individual escrito ou negociação coletiva aos empregados que recebam salário até R\$ 3.300,00 ou com empregados enquadrados como autossuficientes (artigo 444, CLT)
- Para os demais empregados, somente por convenção ou acordo coletivo, salvo a redução de jornada de trabalho e de salário de 25%, que poderá ser pactuada por acordo individual escrito por qualquer empregado
- Também é permitida a celebração de acordos individuais para suspensão do contrato ou redução de salário e jornada em qualquer percentual e independentemente do valor do salário do empregado, se a empresa realizar o pagamento da ajuda compensatória em valor que, somado ao Benefício Emergencial e ao salário pago (no caso da redução de jornada), seja equivalente ao valor total mensal recebido pelo empregado antes da implementação da medida
- Fica vedada a demissão sem justa causa no período de suspensão do contrato ou redução de jornada e salário, bem como nos meses seguintes ao encerramento das medidas, por igual período da duração, sobe pena do pagamento, além das verbas rescisórias, de indenização equivalente a 50%, 75% ou 100% do salário a que o empregado teria direito no período da estabilidade, dependendo do caso
- Os prazos da garantia provisória no emprego decorrente dos acordos firmados anteriormente, com respaldo na Lei nº 14.020/2020, ficarão suspensos e somente retomarão a sua contagem após o encerramento do período da nova garantia de emprego prevista pela MP 1.045

Outras medidas

- Fica permitida a adoção de meios eletrônicos para cumprimento dos requisitos formais nas negociações coletivas, ficando os prazos legais reduzidos pela metade
- Durante o período de 180 dias, contados da data de entrada em vigor da MP 1.045, ficam suspensos os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos que não tramitam em meio eletrônico, originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS, assim como os respectivos prazos prescricionais

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero



Fernanda Nasciutti