

Comissão de Direito do Trabalho e Sindical
da Ordem dos Advogados do Espírito Santo

MEDIDAS PROVISÓRIAS 1.045 E 1.046 DE 2021

Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda



Contribuição das Coordenadorias de Direito Laboral e Empresarial da Comissão de Direito do Trabalho e Sindical da OAB/ES e da Comissão de Direito do Trabalho e Sindical da 1ª Subseção da OAB/ES – Colatina.

Redatores:

ADRIESLEY ESTEVES DE ASSIS (Coordenador de Empresarial da Comissão de Direito do Trabalho e Sindical da OAB/ES)

ALICE CARDOSO DE MENEZES (Coordenadora de Direito Laboral

da Comissão de Direito do Trabalho e Sindical da OAB/ES)

RÔMULO QUEDEVEZ GROBERIO (Presidente da Comissão de Direito do Trabalho e Sindical da 1ª Subseção da OAB/ES – Colatina)

ANA PAULA ROCHA

BRUNELLA SILVA VAGO

BRUNO MILHORATO BARBOSA

DENISSON RABELO REBONATO

FLÁVIO DA COSTA MORAES

LAYLA LAGASSI GUERRA

LORENA CAVALCANTI BIANCHI

MELINA LACERDA SANTOS REIS

OZÓRIO VICENTE NETTO

PEDRO CARVALHO GOULARTE

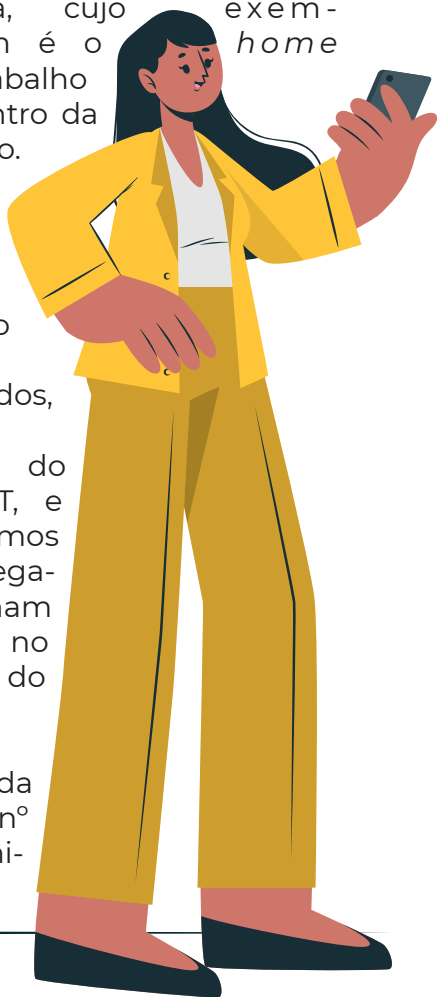
SORAYA DE FIGUEIREDO HANDERE

Teletrabalho

O teletrabalho está previsto nos art. 75-A ao 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e pode ser conceituado como: a) modalidade de trabalho realizada fora das dependências do empregador; e b) com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que por sua natureza não constitui trabalho externo. Constitui um gênero que abrange todas as espécies que preencham os dois requisitos acima, cujo exemplo mais comum é o *home office*, no qual o trabalho é realizado de dentro da casa do empregado.

O teletrabalhador é empregado subordinado, sujeito à supervisão por meios telemáticos e informatizados, como estabelece o parágrafo único, do artigo 6º, da CLT, e possui os mesmos direitos dos empregados que trabalham presencialmente no estabelecimento do empregador.

Por força do art. 3º da Medida Provisória nº 1.046/2021, é permi-



tido à empresa, independentemente de acordo individual ou coletivo, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho e posteriormente reverter para a modalidade presencial. Para tanto, basta que o empregador notifique o empregado com antecedência de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, sendo dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

A responsabilidade pela aquisição, manutenção, fornecimento de equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária deverá estar prevista em contrato escrito, que terá prazo de até trinta dias para ser firmado, a partir da mudança de regime de trabalho. Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos e infraestrutura necessária para a prestação do trabalho:

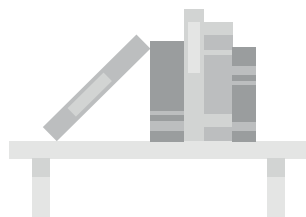


• O empregador poderá fornecê-los em regime de comodato e pagar pelos serviços de infraestrutura – que não terão natureza salarial; ou

• Não podendo ser possível o oferecimento do regime de comodato, o período equivalente a atual jornada de trabalho será computada como tempo de trabalho à disposição do empregador.

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, não sendo possível, em regra, caracterização de horas extras.

O regime de teletrabalho (trabalho remoto ou trabalho à distância) também passa a ser permitido para estagiários e aprendizes.



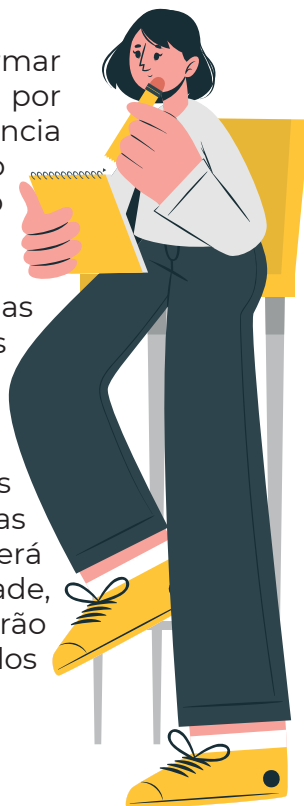
Aproveitamento e antecipação de feriados

De acordo com o art. 14 da MP nº 1.046/2021, o empregador poderá antecipar feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos.

Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

Para tanto, a empresa precisa informar aos empregados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 horas, deixando claro quais os feriados que estão sendo antecipados.

Diferente da concessão das férias antecipadas que geram maiores custos a empregadora, a antecipação de feriados pode ser vantajosa visto que, caso a empresa esteja fechada atualmente, os funcionários poderão ficar em casa e, assim que as atividades se normalizarem, haverá maior constância na produtividade, uma vez que as atividades não serão novamente suspensas pelos feriados já gozados.



Banco de Horas

Nos termos do art. 15, da Medida Provisória nº 1.046/2021, foi autorizada a constituição regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, estabelecido por acordo individual ou coletivo escrito, pelo período de 120 (cento e vinte) dias, contado a partir de 28.04.2021.

As empresas que desempenham atividades essenciais foram expressamente autorizadas a constituir

o regime especial de compensação de jornada.

Em relação a utilização de **BANCO DE HORAS**, a CLT já possui previsão para tanto em seu art. 59, estabelecendo que este poderá ser anual (através de norma coletiva) ou semestral (através de acordo individual).

De modo que o destaque da Medida Provisória é referente ao prazo para compensação do banco

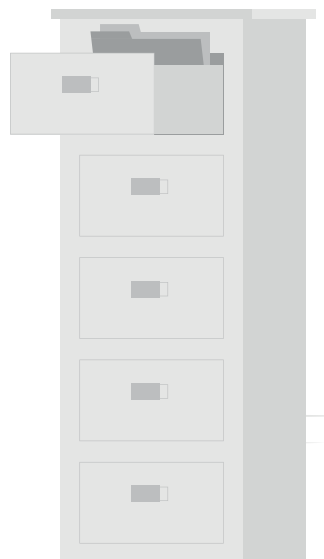


de horas, estabelecido para até 18 (dezoito) meses, contado do fim do prazo de constituição do regime especial de compensação. Ultrapassado este prazo ou havendo rescisão, o trabalhador terá direito ao recebimento do saldo de horas extras não compensadas.

Os limites à prorrogação de jornada em até 2 (duas) horas por dia, desde que não ultrapasse a jornada de 10 (dez), conforme previsto na CLT (art. 59, *caput* e §2º), manteve as mesmas regras gerais já aplicadas ao banco de horas.

Foi autorizada a compensação nos finais de semana, sendo que no domingo está condicionada a prévia autorização da Delegacia Regional do Trabalho.

Já em relação às horas negativas anteriores ao Decreto 06/2020, o empregador poderá instaurar dois bancos de horas distintos, dando prioridade ao cumprimento das horas devidas anteriores ao estado de calamidade instaurado, vez que o prazo para o cumprimento dessas é menor.



Antecipação de férias individuais

A Consolidação das Leis Trabalhistas, assegura o direito de férias aos trabalhadores, sejam elas férias individuais ou férias coletivas.

As férias individuais são obrigatórias e deverão ser concedidas anualmente, após o período de trabalho de 12 (doze) meses, sem prejuízo da remuneração do empregado (art. 129 da CLT).

Com a Medida Provisória nº 1.046/21, a empresa poderá flexibilizar a concessão e o pagamento das férias individuais, permitindo a antecipação das mesmas durante o prazo de 120 dias, ainda que o empregado não tenha completado o período aquisitivo desse direito.

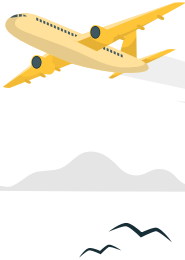
Para tanto, a empresa deve observar os seguintes requisitos:

- A comunicação da antecipação com no mínimo 48h (quarenta e oito horas) de antecedência;
- Comunicação por escrito ou por meio eletrônico com indicação do período de gozo;
- O período de concessão das férias não poderá ser inferior a 5 (cinco) dias;

- 
- Priorizar a concessão dessa medida aos trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do COVID-19.

Em relação ao pagamento da antecipação as férias, a empresa pode:

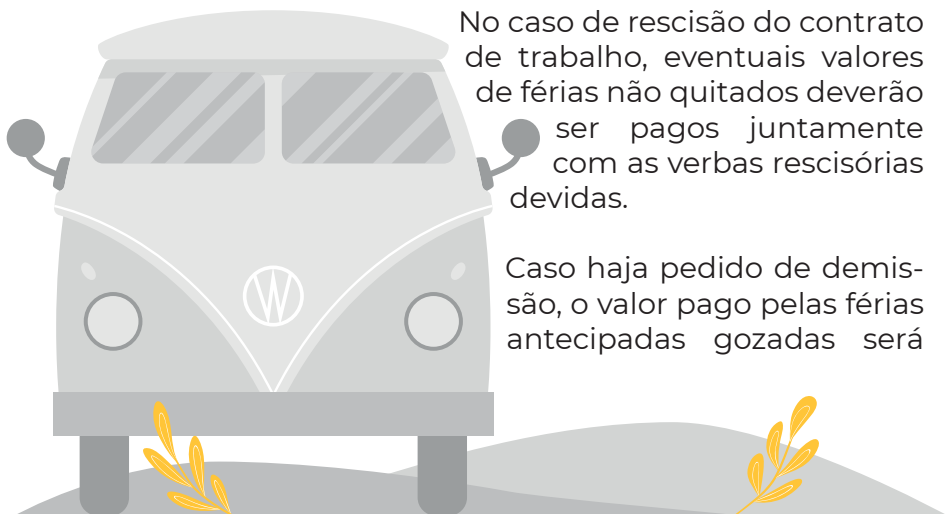
- 
- Pagar o abono de um terço de férias após a concessão das férias, até a data fatal de pagamento da gratificação natalina, qual seja, 20/12/2021; e
 - Efetuar o pagamento das férias até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.



A conversão de parte das férias em abono pecuniário estará sujeita a concordância do empregador e poderão ser pagas até o dia 20/12/2021.

No caso de rescisão do contrato de trabalho, eventuais valores de férias não quitados deverão ser pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas.

Caso haja pedido de demissão, o valor pago pelas férias antecipadas gozadas será



descontado das verbas rescisórias devidas ao trabalhador.

Ressalta-se que a empresa também poderá ajustar com o empregado, por meio de acordo individual, escrito, a antecipação de períodos futuros de férias, o que dá margem à possibilidade de antecipação de mais do que um período de férias.

Em relação aos profissionais da área de saúde ou aqueles que desempenhem funções essenciais, a empresa fica autorizada a suspender o gozo das férias ou licenças não remuneradas, comunicando o empregado por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de 48h (quarenta e oito horas).



Férias coletivas

Nos termos da Medida Provisória nº 1.046/2021, a empresa poderá flexibilizar a concessão de férias coletivas.

Para tanto, a comunicação do conjunto de empregados afetados (toda a empresa ou apenas um setor ou coletividade da empresa) deve se dar com antecedência de no mínimo quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Nessas informações, o empregador deixará clara a indicação do período a ser gozado pelo conjunto de empregados, especificando-se os períodos aquisitivos correspondentes.

Diferente do que previu a MP 927/2020, desta vez o fracionamento dessas férias fica a critério do empregador. Ele pode ser realizado sem observância da limitação anual da CLT (que hoje é de apenas dois períodos).

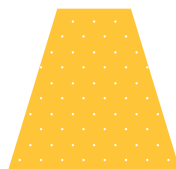
Outra novidade é que a observação do número mínimo de dias corridos por período de férias fracionado passa a ser de no mínimo 5 (cinco) dias corridos por período, diferente dos dez dias previstos na CLT que haviam sido repetidos na MP 927/2020.



Inclusive, por se tratar de possibilidade de antecipação de férias, dessa vez está clara na Medida Provisória a possibilidade de se antecipar mais de um período aquisitivo de férias ainda que ele não tenha sido efetivamente trabalhado, ou seja, é expressamente possível a concessão antecipada de mais de 30 dias de férias.

Manteve-se a redação da MP 927/2020 no que se refere à desnecessidade de prévia comunicação ao Ministério da Economia e aos sindicatos da categoria.

No que diz respeito ao pagamento, a empresa deve observar as mesmas regras vigentes para o pagamento de férias antecipadas individuais, conforme exposto no item anterior. Nesse ponto, inclusive, mantiveram-se as mesmas garantias da MP 927/2020, como o pagamento das férias até o 5º dia útil seguinte ao gozo, pagamento do terço constitucional até 20 de dezembro de 2021 e possibilidade de conversão de parte das férias em abono pecuniário, desde que o empregador concorde.



Benefício Emergencial de Proteção ao Emprego e Renda - (BEPER)

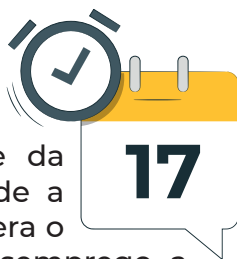
Será pago pela União, nas hipóteses de redução proporcional da jornada de trabalho e do salário e suspensão temporária do contrato de trabalho.

Tanto o acordo para a suspensão contratual, quando para a redução de salário e jornada, poderão ser feitos pelos empregadores de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalhos, desde que observado o prazo máximo de 120 dias do programa.

Será um benefício de prestação mensal, sendo a primeira parcela paga no prazo de 30 (trinta) dias a contar da celebração do acordo feito entre empregador e empregado, devendo esse acordo ser informado ao Ministério da Economia, em até 10 (dez) dias após a sua celebração.

O recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda **NÃO** impende a concessão e não altera o valor do seguro desemprego a que vier a ter direito o empregado.

O valor do benefício terá como base de cálculo o valor do seguro desemprego, sendo pago:

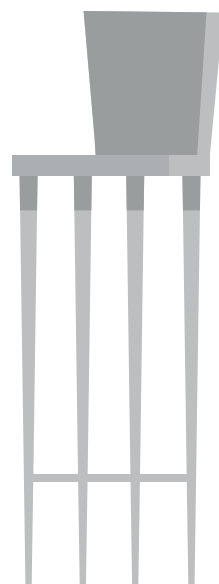
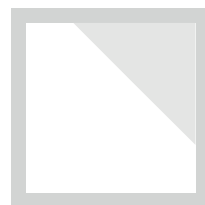


- Na hipótese de redução da jornada de trabalho e do salário, no percentual da redução.
- Na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, 100% (cem por cento) do valor que seria devido a título de seguro-desemprego e no percentual de 70% (setenta por cento) quando a empresa tiver tido receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais). Nesta última hipótese, a empresa terá a obrigação de fornecer ao empregado uma ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) de seu salário, durante o período em que vigorar a suspensão contratual.

Este benefício será pago ao empregado independente de cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários percebidos.

Não farão jus ao Benefício Emergencial:

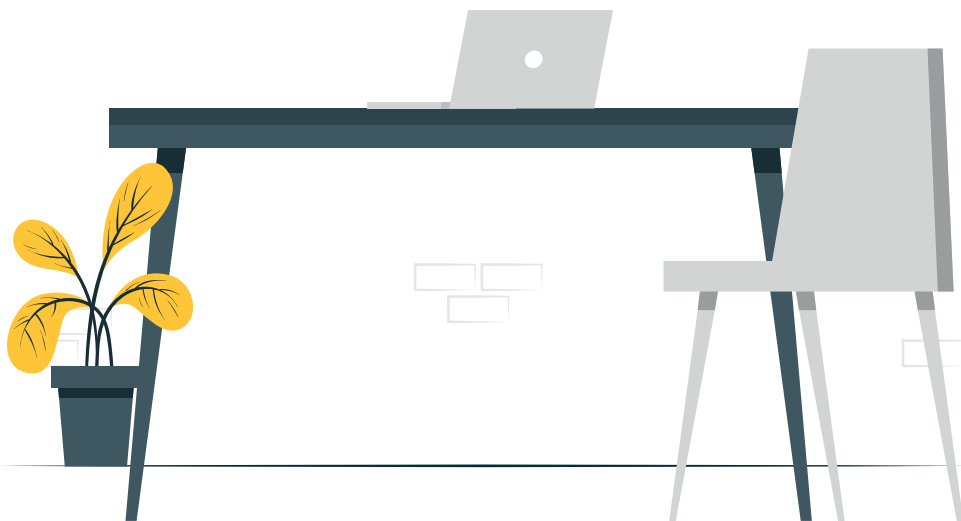
- Ocupante de cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo;
- Quem estiver recebendo benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios da Previdência Social;



- Quem já estiver recebendo o seguro-desemprego; e
- Quem estiver recebendo benefício de qualificação profissional.

Empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente os benefícios emergenciais referentes a cada um dos contratos de trabalho.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal. Essa ajuda deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva e terá natureza indenizatória, não integrando a base de cálculo de imposto de renda retido na fonte, contribuição previdenciária, FGTS e demais tributos incidentes sobre a folha de salário.



Suspensão do contrato de trabalho

De acordo com o art. 8º, da Medida Provisória nº 1.045/2021, a empresa pode firmar acordo individual ou coletivo de suspensão do contrato de trabalho, ficando garantido ao empregado o recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEPER), exceto no caso de empregados que recebem benefício de aposentadoria, que receberão ajuda compensatória paga pelo empregador.

A suspensão poderá ser ajustada pelo prazo de até 120 (cento e vinte) dias. Ainda, deverá ser pactuado por meio de acordo individual escrito (encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos) ou acordo coletivo.

Durante o período da suspensão, a empresa:

- Estará isenta do recolhimento de FGTS e INSS durante o período de suspensão;
- Não poderá exigir do(a) empregado(a) qualquer atividade de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, sob pena de descaracterizar a suspensão.



Já o(a) empregado(a):

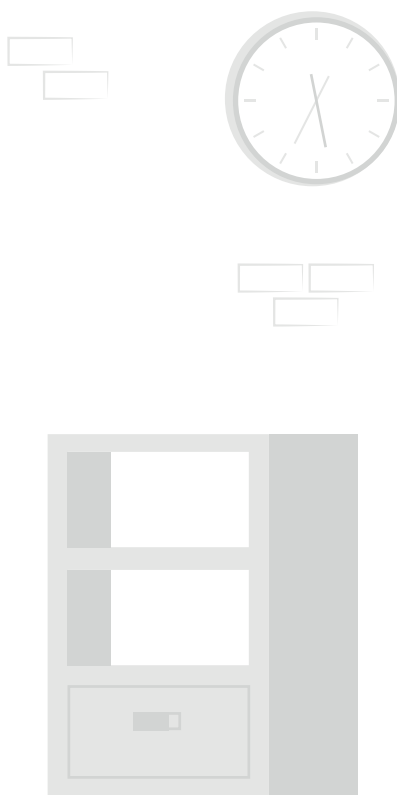
- Terá direito ao recebimento de todos benefícios já concedidos pela empresa empregados, durante o período de suspensão.
- Poderá efetuar o recolhimento ao INSS na qualidade de segurado facultativo;

Caso venha a ser descaracterizada a suspensão do contrato de trabalho, a empresa deverá arcar com as seguintes obrigações:

- ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
- às penalidades previstas na legislação em vigor; e
- às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

Empresas que tiveram faturamento superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), no ano

de 2019, deverão pagar a ajuda compensatória mensal ao empregado, no valor de trinta por cento do valor do salário, durante o período da suspensão temporária pactuado.



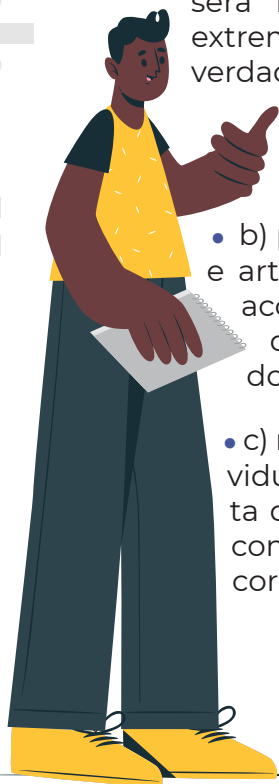
Redução Salarial e de Jornada



Segundo o artigo 7º da MP 1.045/21, o empregador, ou seja, o patrão, durante o prazo de vigência da MP, ou seja, 120 dias a partir de sua publicação em 27/04/2021, poderá acordar junto ao seu colaborador a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados.

Para a realização de tal acordo para redução será necessário observar alguns pontos de extrema importância, correspondendo como verdadeiros requisitos:

- a) preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- b) pactuação, conforme o disposto nos art. 11 e art. 12, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado;
- c) na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, o encaminhamento da proposta de acordo ao empregado deverá ser feito com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

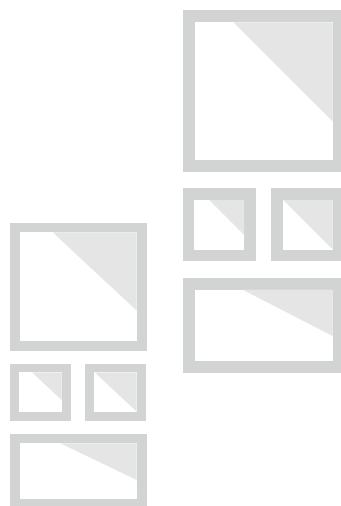


Outro ponto crucial é entender a porcentagem da redução da jornada de trabalho, que pode se dar de três maneiras:

- a) vinte e cinco por cento;
- b) cinquenta por cento;
- c) setenta por cento.

Por fim, sobre o retorno da situação normal do contrato de trabalho, ou seja, sobre o retorno do salário e da jornada ao que sempre foi, se dará a partir do prazo de dois dias a contar de duas situações:

- a) da data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado;
- b) da data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.



Garantia Provisória de emprego

O artigo 10 da MP 1045/21, discorre acerca da garantia provisória do emprego, deste modo, o empregado que acordar a redução da jornada de trabalho e do salário ou tenha suspenso o contrato de trabalho, terá a garantia provisória de emprego durante o período igual ao ajustado.

Após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário, ou após findo o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado, continua gozando da garantia provisória do emprego, também pelo período equivalente ao acordado para a redução ou suspensão.



Em caso de empregada gestante, a garantia provisória prevista na MP 1045/21, começar a contar após o término do período da garantia estabelecida no artigo na alínea “b” do inciso II do caput do art. 10 da Constituição Federal.



Além disso, vindo o empregado a ser dispensado no período de garantia provisória, fará jus além das verbas rescisórias de direito, a uma indenização no valor 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 por cento; e

III - Cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

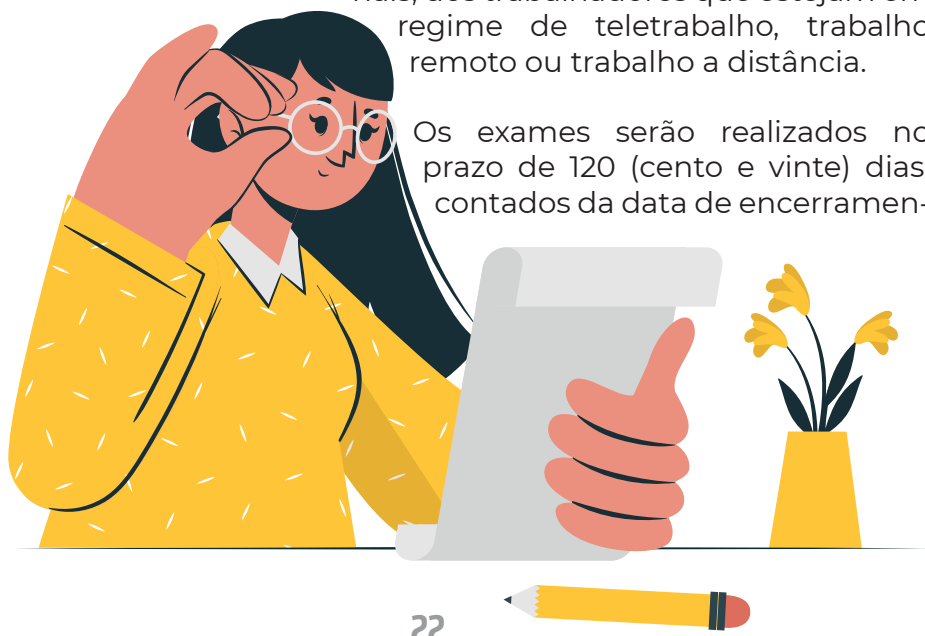
A garantia provisória do emprego não será aplicada nas hipóteses de dispensas por justa causa, ou nas hipóteses previstas no artigo 484-A dos Consolidações das Leis do Trabalho.

Suspensão de exigências administrativas em Segurança e Saúde no trabalho

Foi publicada, em 27 de abril de 2021, a Medida Provisória no 1.046, especialmente em vista dos efeitos econômicos decorrentes da pandemia do novo Coronavírus e a necessidade de preservação do emprego e da renda, consoante previsão contida na Medida Provisória no 927/2020, a traz as seguintes medidas que poderão ser adotadas pelos empregadores, entre outras previstas na legislação em vigor, no tocante a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho:

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto os exames demissionais, dos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância.

Os exames serão realizados no prazo de 120 (cento e vinte) dias, contados da data de encerramen-



to do período idêntico, ora estipulado na MP em destaque.

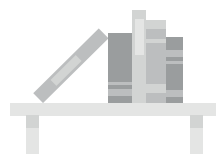
Os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante o prazo poderão ser realizados no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de seu vencimento.

Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação da realização dos exames representa risco para a saúde do empregado, ele indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

Fica mantida a obrigatoriedade de realização de exames ocupacionais e de treinamentos periódicos aos trabalhadores da área de saúde e das áreas auxiliares em efetivo exercício em ambiente hospitalar, os quais terão prioridade para submissão a testes de identificação do coronavírus previstos em normas de segurança e saúde no trabalho ou em regulamentação internacional.

O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

Fica suspensa pelo prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação da Medida Provisória 1.046, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos

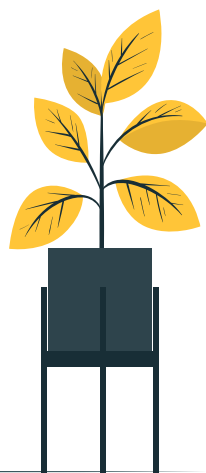
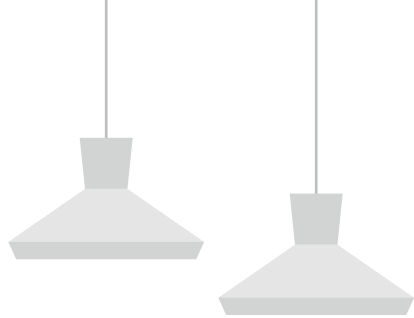


em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Os treinamentos serão realizados no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de encerramento do período ora estipulado na Medida Provisória 1.046. Os treinamentos previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

Fica autorizada a realização de reuniões das comissões internas de prevenção de acidentes, inclusive aquelas destinadas a processos eleitorais, de maneira inteiramente remota, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação.

Registra-se que o estabelecido quanto à segurança e saúde do trabalho, não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, aplicando-se as ressalvas previstas apenas nas hipóteses expressamente estipuladas.



Extinção do Contrato de Trabalho - Factum Principis (Fato do Príncipe)

Diante de diversos decretos estaduais, determinando o fechamento temporário de determinados setores da economia, emergiu a discussão sobre a possibilidade de rescisões de contratos de trabalho em razão do chamado FACTUM PRINCIPIS (FATO DO PRÍNCIPE).

Essa modalidade de dispensa está prevista no art. 486, da CLT.

Trata-se de uma hipótese especial de encerramento do contrato de trabalho por força maior, provocada em razão de ato unilateral de autoridade governamental, que impeça o cumprimento das atividades da empresa de forma temporária ou definitiva, causando assim a impossibilidade de continuação da atividade empresarial.



Nesse caso, a lei prevê a possibilidade do empregador/empresa poder rescindir o contrato de trabalho de seus empregados, atribuindo ao poder público, cujo ato impediu a atividade econômica, mesmo que por um período apenas, o ônus de arcar com a indenização devida ao empregado.

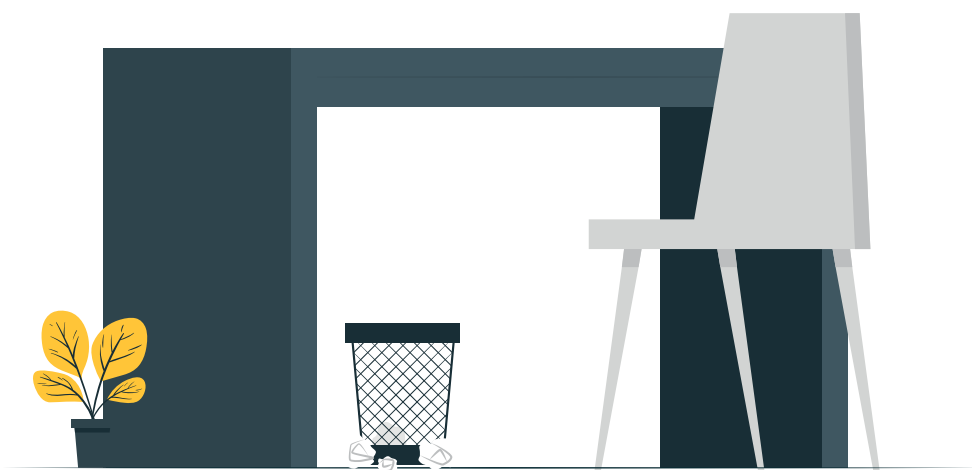
Contudo, para que o empregador possa se utilizar das benesses prevista na aplicação do Fato do Príncipe, como justificativa para rescisão do contrato de trabalho, torna-se necessária a abertura de discussão judicial onde o ente público a ser responsabilizado pelo ato terá resguardado seu direito a ampla defesa e contraditório.

Cumprido com tais trâmites restará ao empregador honrar com as verbas e uma rescisão equiparada à justa causa, limitando-se a arcar com os direitos a cerca do saldo de salário, 13º salário e férias, restando ao Estado o recolhimento das demais verbas indenizatórias, conforme entendimento majoritário, dentre elas o pagamento da indenização de 40% sobre o saldo de FGTS, prevista no artigo 18 da Lei nº 8.036/90, e no artigo 502 da CLT.

Contudo, o Fato do Príncipe vem sendo afastado de sua aplicação durante a pandemia por decisões judiciais reiteradas, seja pelo argumento de que não houve a prova cabal da interrupção da atividade empresarial, seja pelo fundamento de que os atos normativos restritivos adotados pelo Poder Público visam o bem maior, qual seja o resguardo à saúde geral da sociedade.

FATO DO PRÍNCIPE. RESCISÃO CONTRATUAL.

O denominado "Fato do Príncipe" ("factum principis") refere-se a uma modalidade especial de terminação do contrato de trabalho, que ocorre quando a continuidade das atividades do empregador é inviabilizada por atos unilaterais de autoridade municipal, estadual, distrital ou federal, ou ainda pela promulgação de uma lei de efeitos concretos. Para a aplicação das disposições previstas no art. 486 da CLT, preceptivo que trata sobre o "Fato do Príncipe", a doutrina prescreve 04 requisitos, os quais devem ser observados concomitantemente: 1) a paralisação temporária ou definitiva de uma determinada atividade econômica escolhida pelo Poder Público; 2) a presença de um interesse específico que beneficia a própria Administração Pública; 3) a edição de ato ou resolução administrativa ou mesmo de uma lei de efeito concreto e, por fim, 4) a real impossibilidade de continuação da atividade econômica afetada. (TRT-2 10006573020205020005 SP, Relator: ALVARO ALVES NOGA, 17ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 03/12/2020).



Recolhimento do FGTS

A medida provisória n. 1.046, publicada em 27 de abril de 2021, pelo seu capítulo VIII, artigo 20, suspendeu a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores restritos às competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente, devendo o empregador declarar as informações até 20 de agosto de 2021, para que possa usufruir dessa prerrogativa.

A medida expõe ainda que os empregadores poderão fazer uso do direito de suspender o recolhimento do FGTS dos meses trazidos na medida, independente de número de empregados;

regime de tributação da empresa; da natureza jurídica; do ramo da atividade econômica e da adesão prévia.

Os recolhimentos citados acima poderão ser realizados de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

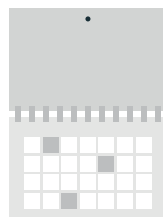
Também, obriga que o pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas deva ser quitado.



do em até quatro parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de setembro de 2020, observado o disposto no caput do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990.



Em caso de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão do pagamento do FGTS ficará resolvido e o empregador ficará obrigado a proceder com o recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização; e depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.



Outrossim, a medida provisória determina que os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas vincendas nos meses de abril, maio, junho e julho de 2021 não impedirão a emissão de certificado de regularidade.



Auxílio Emergencial



A Medida Provisória nº.1039/2021, publicada em 18/03/2021, regulamentada pelo Decreto Lei nº 10.661 de 26/03/2021, traz as regras para o pagamento do Auxílio Emergencial em 2021 para pessoas em situação de vulnerabilidade devido à pandemia de Covid-19.

A valor do benefício varia de acordo com a composição familiar:

- Família composta por apenas uma pessoa, o benefício será de R\$ 150,00 por mês;
- Família composta por mais de uma pessoa, o benefício será de R\$ 250,00 por mês;
- Família chefiada por mulher sem cônjuge ou companheiro, com pelo menos uma pessoa menor de dezoito anos de idade receberá, mensalmente, R\$ 375,00 por mês.

Serão disponibilizadas até quatro parcelas, desde que a família continue atendendo aos critérios de seleção do Auxílio.

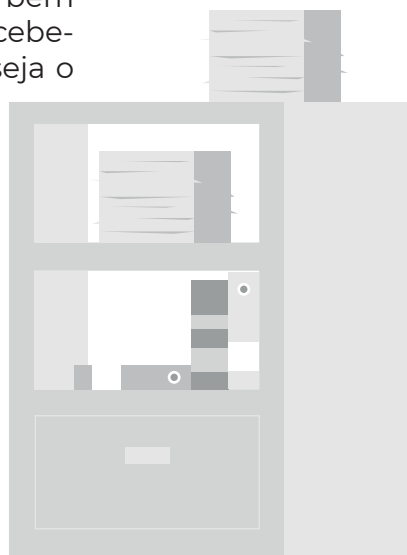
Vale lembrar que o **Auxílio Emergencial 2021** está limitado a um beneficiário por família, ou seja, ainda que duas pessoas morem na mesma casa e se encaixem aos critérios do benefício, apenas uma poderá receber o novo auxílio.

Para ter direito a receber o novo Auxílio, os principais critérios são:

- Ser trabalhador informal (sem carteira assinada) ou beneficiário do Bolsa Família;
- Ter renda familiar mensal de até três salários mínimos (R\$ 3.300);
- Ter renda familiar por pessoa de até meio salário mínimo (R\$ 550);
- Ter recebido o auxílio emergencial em 2020.

Importante destacar que novos pedidos do auxílio emergencial não serão aceitos, bem como que estão elegíveis pessoas que receberam o benefício até dezembro de 2020 (seja o auxílio ou o auxílio residual), assim, todos que foram aprovados serão automaticamente reavaliados para receber ou não as novas parcelas.

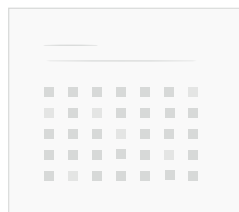
A seleção das pessoas que receberão o Auxílio Emergencial 2021 é realizada pela DATAPREV, e o resultado validado pelo Ministério da Cidadania. Dúvidas a respeito da seleção devem ser esclarecidas por



meio dos canais de atendimento do Ministério da Cidadania.

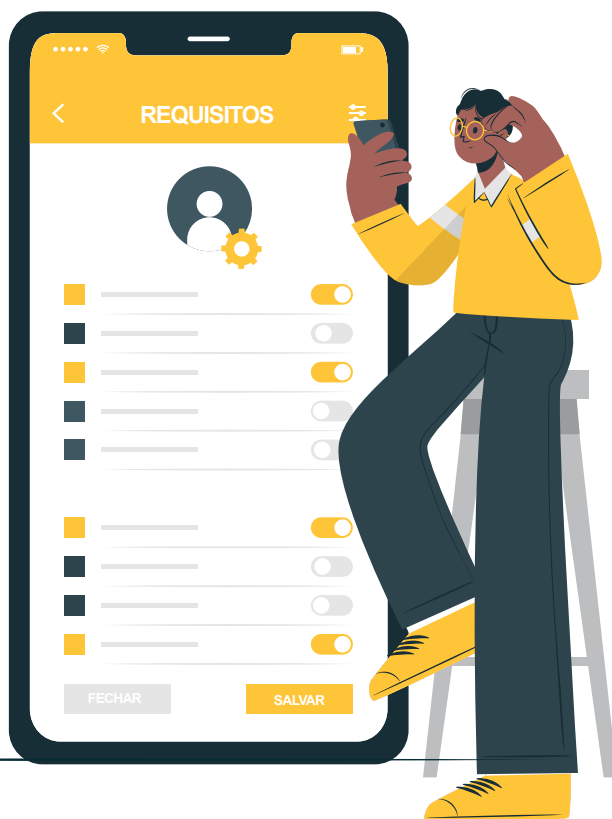
No Portal de Consultas da Dataprev é possível ser feita consulta ao resultado da análise do Auxílio Emergencial. Por lá você terá condições de saber se atende aos critérios de elegibilidade para recebimento do Auxílio Emergencial. Confira como é possível realizar o procedimento:

- Acesse a página da Dataprev sobre os pagamentos do auxílio emergencial;
- Insira os dados solicitados, como dígitos do CPF, nome completo do beneficiário, data de nascimento e nome da mãe;
- Em seguida, espere a página carregar totalmente. Nela, será possível conferir o saldo das novas parcelas. Conforme o calendário do auxílio emergencial, os repasses vão ser feitos durante o primeiro semestre de 2021.



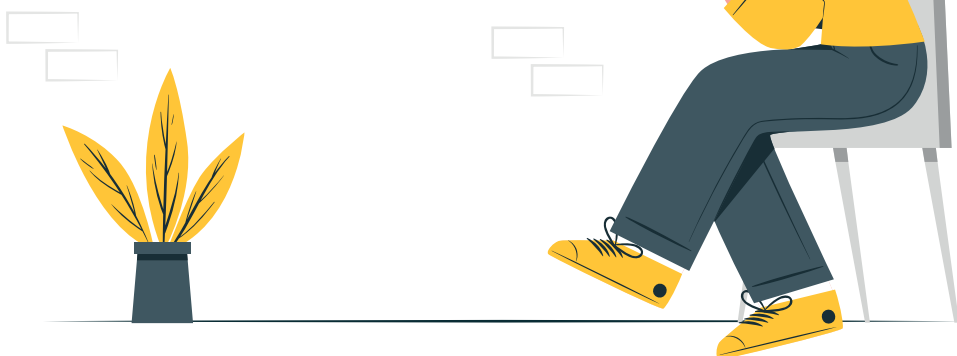
Já os critérios de IMPEDEM o recebimento do auxílio são:

- Ter vínculo empregatício (como carteira assinada);
- Receber outros benefícios: previdenciário, assistencial, trabalhista ou de programa de transferência de renda federal (as exceções são abono-salarial e Bolsa Família);
- Ter renda familiar por pessoa (per capita) acima de meio salário-mínimo;
- Ser membro de uma família com renda mensal total acima de três salários mínimos;
- Quem recebeu, em 2019, rendimentos tributáveis acima de R\$ 28.559,70;
- Quem tinha, até 31 de dezembro de 2019, a posse ou a propriedade de bens ou direitos (como imóveis ou terra) no valor total acima de R\$ 300.000,00;
- Tenha recebido, em 2019, rendimentos isentos, não tributáveis ou tributados exclusi-



vamente na fonte, com soma maior que R\$ 40.000,00;

- Tenha sido declarado, no ano de 2019, como dependente na condição de: cônjuge; companheiro com o qual o contribuinte tenha filho ou com o qual conviva há mais de cinco anos; filho/enteado com menos de 21 anos; ou filho/enteado com menos de 24 anos que esteja matriculado em instituição de nível médio técnico ou superior;
- Seja estagiário, residente médico ou residente multiprofissional recebendo bolsa de estudo da Capes, CNPq ou de outras bolsas de estudo concedidas por órgão público municipal, estadual, distrital ou federal;
Presos em regime fechado ou com CPF vinculado ao auxílio-reclusão;
- Menores de 18 anos (com exceção de mães adolescentes);
- Residentes no exterior;
- Pessoas com indicativo de óbito ou com CPF ligado a pensão por morte de qualquer natureza;



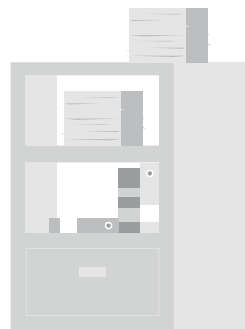
- Quem teve o auxílio emergencial e auxílio emergencial residual cancelados;
- Quem não movimentou os valores depositados anteriormente na conta poupança social da caixa.

De acordo com a Medida Provisória, o Auxílio Emergencial 2021 só substituirá temporariamente o benefício do Bolsa Família quando o valor do auxílio for mais vantajoso. Caso contrário, os beneficiários do Bolsa Família continuam recebendo o benefício do programa social.

Para os beneficiários do Programa Bolsa Família que passarão a receber o novo Auxílio Emergencial, o pagamento será feito da mesma forma do Programa Bolsa Família.

Ainda quanto ao pagamento, o mesmo será realizado da mesma forma que aconteceu no Auxílio Emergencial ou Auxílio Emergencial Extensão, ou seja, o **calendário de pagamento do auxílio emergencial** pago pela Caixa vai ser escalonado pelo mês de nascimento do beneficiário e será dividido em duas etapas: **depósito em Conta Poupança Social Digital** - movimentada pelo aplicativo Caixa Tem - e **datas para saques e transferências** para contas de outros bancos.

Os calendários contendo as datas dos pagamentos estão disponíveis no site da Caixa Econômica Federal no endereço: <https://auxilio-caixa.gov.br/#/calendario>.

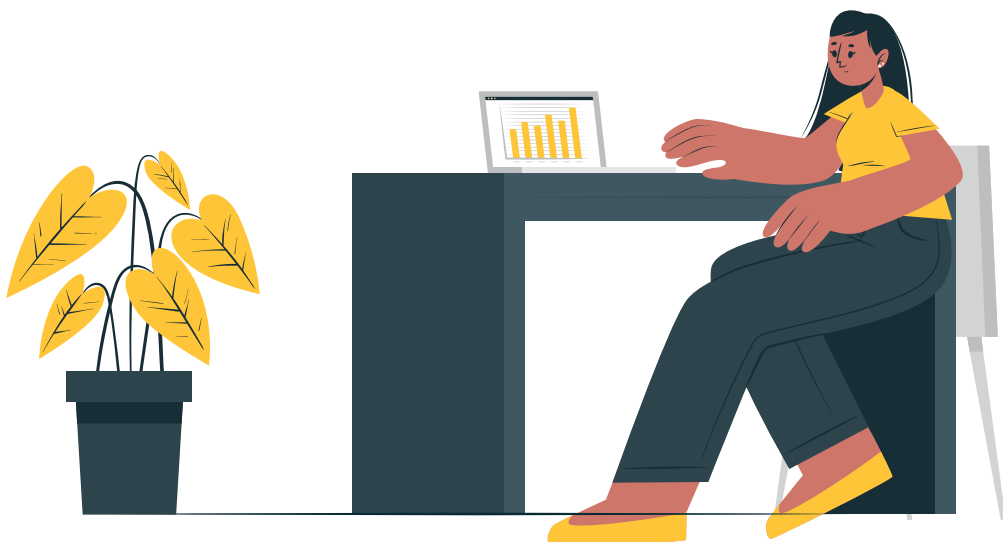


Ferramentas indicadas para cálculo do BEPER

- CALCULADORA DIEESE: <https://www.dieese.org.br/calculadoramp936/> - ACESSO EM 08 DE MAIO DE 2021.
- CALCULADORA CNI: <http://www.portaldaindustria.com.br/canais/industria-contracovid-19/impacto-economico/#anchor-simulador> – ACESSO EM 08 DE MAIO DE 2021.

Sites indicados

- OAB Conselho Federal. Disponível em: <https://www.oab.org.br/> . Acesso em 08 de Maio de 2021. OAB Espírito Santo. Disponível em: <http://www.oabes.org.br/> . Acesso em 08 de Maio de 2021.
- Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Disponível em: <https://trt17.jus.br/> . Acesso em 08 de Maio de 2021.



- **Ministério Público do Trabalho da 17ª Região.** Disponível em: <https://www.prt17.mpt.mp.br/> . Acesso em 08 de Maio de 2021.
- **Legislação do período do COVID-19.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Portaria/quadro_portaria.htm . Acesso em 08 de Maio de 2021.
- **Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).** Disponível em: <http://www.dieese.org.br> . Acesso em 08 de Maio de 2021.
- **Portal da Industria – Industria contra o coronavirus:** <https://www.portaldaindustria.com.br/canaais/industria-contra-covid-19/> . Acesso em 08 de Maio de 2021.
- **Organização Internacional do Trabalho – OIT.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/lang--en/index.htm> . Acesso em 08 de Maio de 2021
- **Sebrae.** Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae> . Acesso em 08 de Maio de 2021.
- **ADERES – Agência de Desenvolvimento das Micro e Pequenas Empresas e do Empreendedorismo.** Disponível em: <https://www.es.gov.br/autarquias-e-orgaos/aderes> . Acesso em 08 de Maio de 2021



