

ORIENTAÇÕES TÉCNICAS:

Programa Emergencial
e medidas trabalhistas
(MEDIDAS PROVISÓRIAS 1045 E 1046)





ORIENTAÇÕES TÉCNICAS: Programa Emergencial e medidas trabalhistas (medidas provisórias 1045 e 1046)

Presidente: José Roberto Tadros

Elaboração: Divisão Sindical (DS)

Projeto Gráfico: Programação Visual/Ascom-CNC

BRASÍLIA

SBN Qd. 01 - Bloco "B" nº 14 - 15º ao 18º andar

Edifício Confederação Nacional do Comércio

CEP: 70040-000 – Brasília – DF

PABX: (61) 3329-9500 | 3329-9501

cncdf@cnc.org.br

RIO DE JANEIRO

Avenida General Justo, 307

CEP: 20021-130 – Rio de Janeiro – RJ

PABX: (21) 3804-9200

cncrj@cnc.org.br

Este material é mais bem visualizado em formato digital. Caso necessite imprimir, configure a posição do papel em formato paisagem (landscape). Lembre-se de sua responsabilidade ambiental e evite o gasto de papéis.

Qualquer parte desta publicação pode ser reproduzida, desde que citada a fonte.

SUMÁRIO

Introdução..... 4

Medida Provisória nº 1045..... 5

 Novo programa emergencial de manutenção do emprego e da renda..... 6

 Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário 7

 Suspensão do contrato de trabalho com pagamento de seguro-desemprego 9

 Outras disposições comuns e relevantes..... 11

Medida Provisória nº 1046..... 13

 Teletrabalho - Home Office 14

 Férias individuais 15

 Férias coletivas 16

 Aproveitamento e Antecipação de Feriados 17

 Banco de Horas..... 18

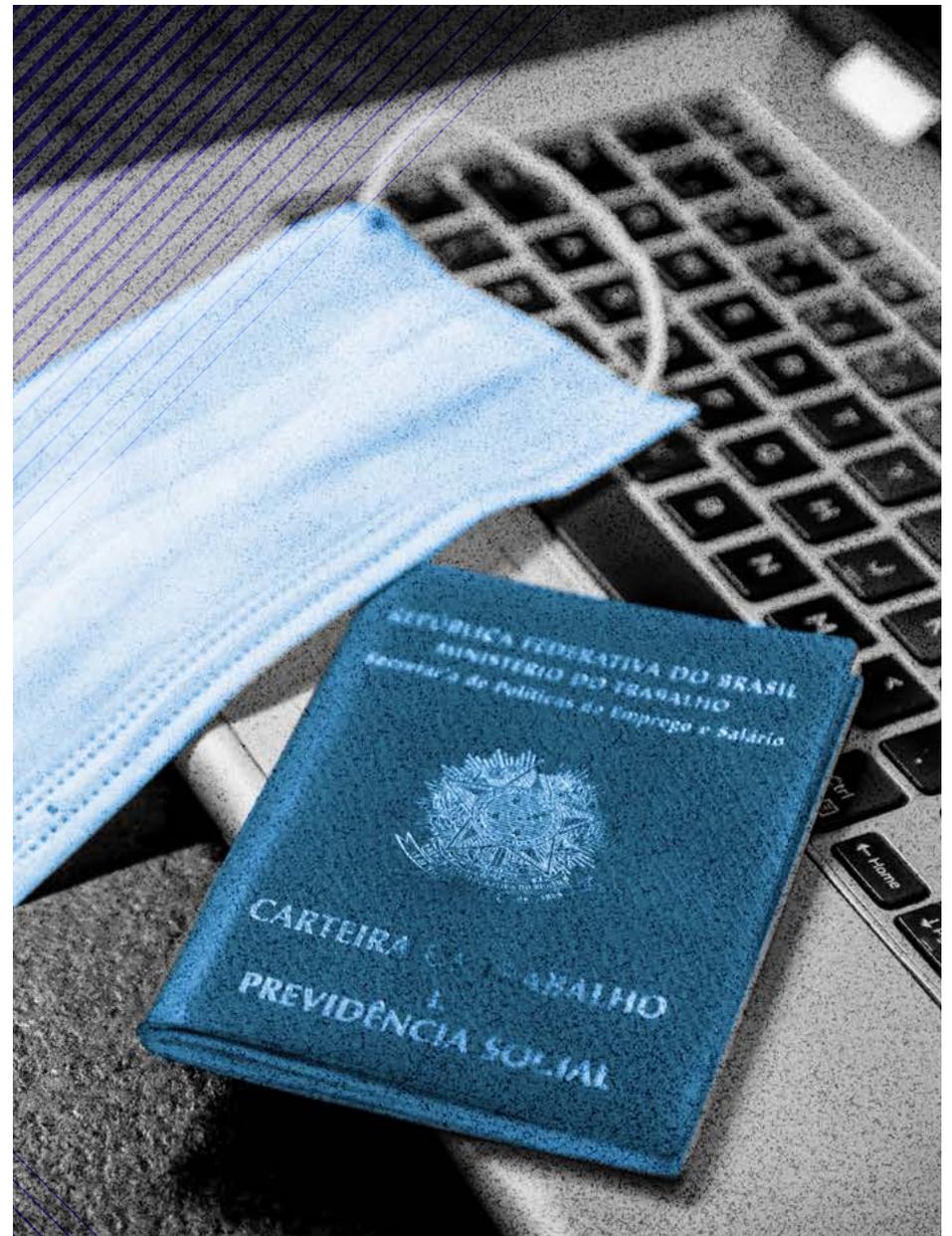
 Do FGTS 19

 Segurança e saúde no trabalho 20

 Estabelecimento de saúde 21

 Curso ou programa de qualificação 22

 Meios eletrônicos para formalização atos 22

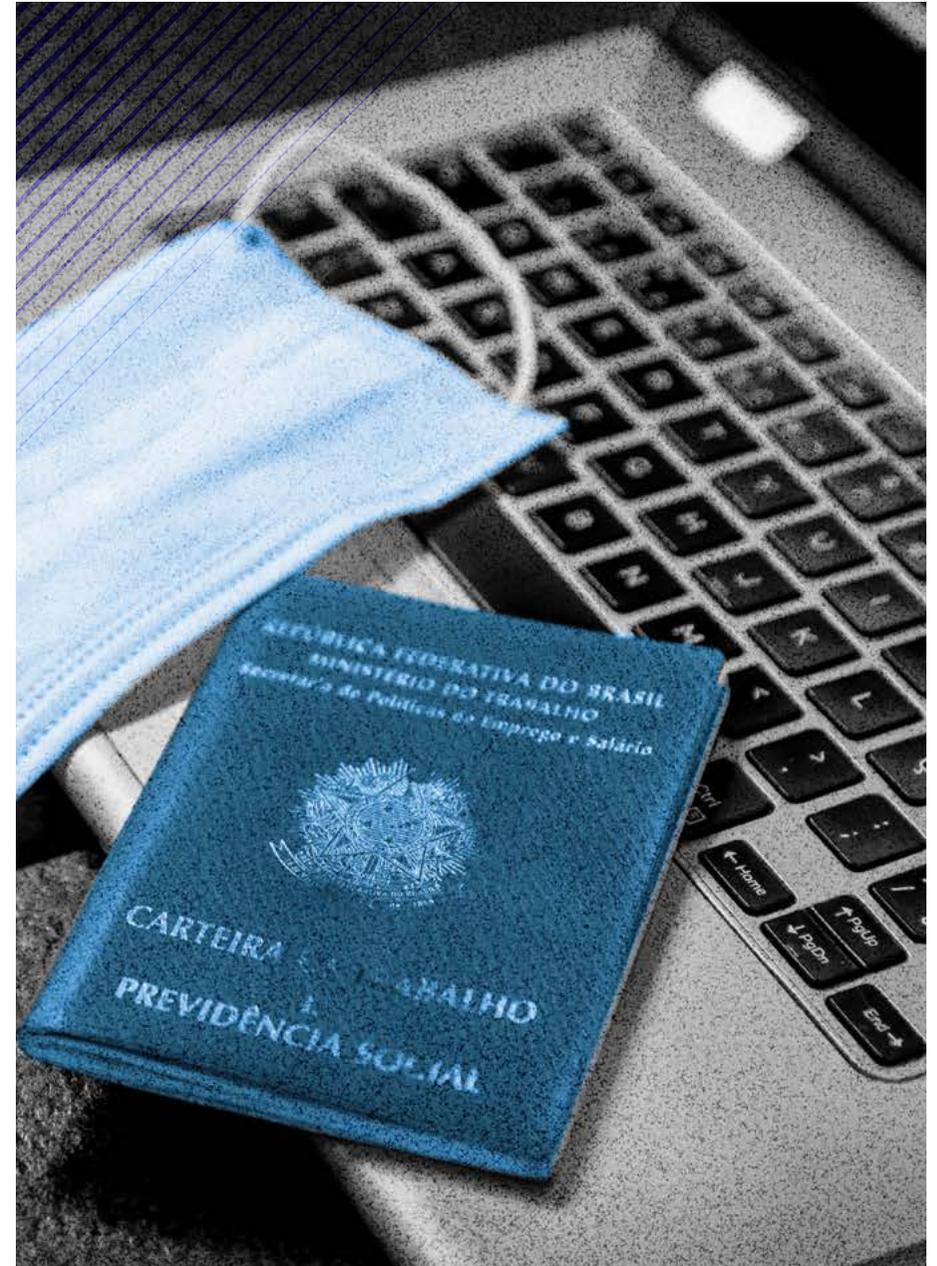


Introdução

O Governo Federal editou nova **Medida Provisória nº 1045/2021** com o **objetivo de preservar empregos e renda** e instituir o **Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda** que será pago pela União nas hipóteses de **suspensão temporária do contrato de trabalho ou redução proporcional de jornada de trabalho e de salário**. Ele também editou nova **Medida Provisória nº 1046/2021** com objetivo de preservação do emprego, a **sustentabilidade do mercado de trabalho** e o **enfrentamento** das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) relacionadas a trabalho e emprego. As publicações ocorreram no DOU do dia 28 de abril de 2021.

No ano de 2020, no início da pandemia em decorrência do Covid-19, foi editada a medida provisória nº 936/2020, com objetivo de instituir o Programa de Manutenção dos Empregos e Renda e de flexibilizar algumas normas trabalhistas. Também foi editada a medida provisória nº 927/2020, com desígnio de flexibilizar medidas trabalhistas em razão da decretação da calamidade pública.

Com a continuidade e agravamento da pandemia tornou-se necessária a reedição das medidas. Permitindo, assim, que as empresas se utilizem de alternativas legais a fim de minorar os efeitos econômicos negativos, principalmente focando na tentativa de preservar o emprego e a renda dos trabalhadores durante esse período de crise.



Medida Provisória nº 1045

A MP nº 1045/2021 institui o **Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**, em síntese, permite que as empresas alterem o contrato de trabalho, observado o seguinte:

Novo programa emergencial de manutenção do emprego e da renda

Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário

Suspensão do contrato de trabalho com pagamento de seguro-desemprego

Outras disposições comuns e relevantes



Novo programa emergencial de manutenção do emprego e da renda

Objetivos (art. 2):

preservar o emprego e a renda; garantir a **continuidade das atividades laborais e empresariais**; e reduzir o **impacto social** decorrente das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

Medidas implementadas (Art. 3º):

o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (Benefício Emergencial); a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e suspensão temporária do contrato de trabalho.

Especificações e requisitos (Art. 5º):

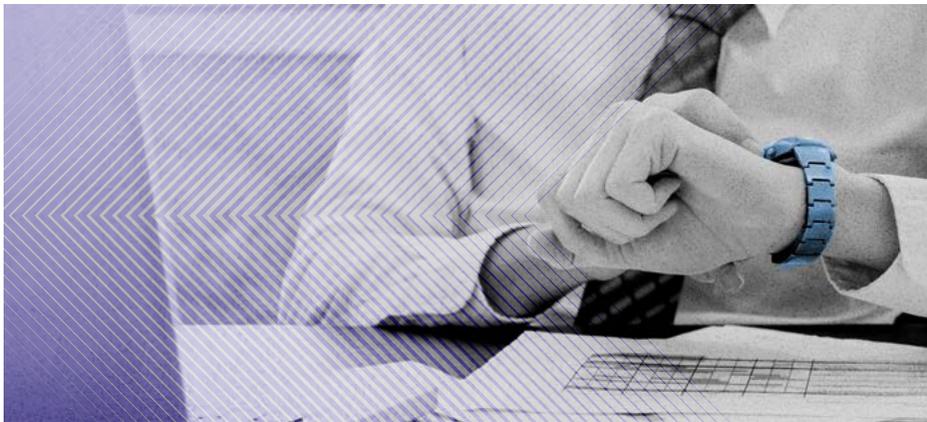
1. o benefício será pago pela União;
2. periodicidade mensal (prazo máximo 120 dias);
3. aplicável para salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais); ou acima de R\$12.867,14 e que tenham curso superior;
4. será devido a partir da data do início da redução da jornada e salário ou da suspensão do contrato;
5. a empresa deverá informar ao Ministério da Economia a ação tomada, no prazo de dez dias da celebração do acordo com o empregado;

6. a 1ª parcela será paga no prazo de 30 dias da celebração do acordo;
7. caso o empregador não preste a informação no prazo, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada. (Art. 5º § 3º);
8. medidas serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados.
9. o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições:
 - a. na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado com a aplicação do percentual da redução sobre a base de cálculo; e
 - b. na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal: equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito; equivalente a 70% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário

Durante o estado de calamidade pública o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados nos seguintes termos (art. 7º):

1. poderá acordar de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho;
2. prazo de até **120 dias**;
3. **preservação** do valor do salário-hora de trabalho;
4. pactuação por **acordo individual escrito** entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, **no mínimo, dois dias corridos**;



5. **redução da jornada de trabalho e de salário**, exclusivamente, nos seguintes percentuais:

- a. 25%;
- b. 50%; ou
- c. 70%.

Percentual Permitido	Valor Benefício	Acordo Individual	Convenção ou Acordo Coletivo
25%	25% do seguro desemprego	Todos os empregados	Todos os empregados
50%	50% do seguro desemprego	Empregados que recebem até R\$3.330,00 ou acima de R\$12.867,14 e que tenham curso superior	Todos os empregados
70%	70% do seguro desemprego	Empregados que recebem até R\$3.330,00 ou acima de R\$12.867,14 e que tenham curso superior	Todos os empregados

(continua)

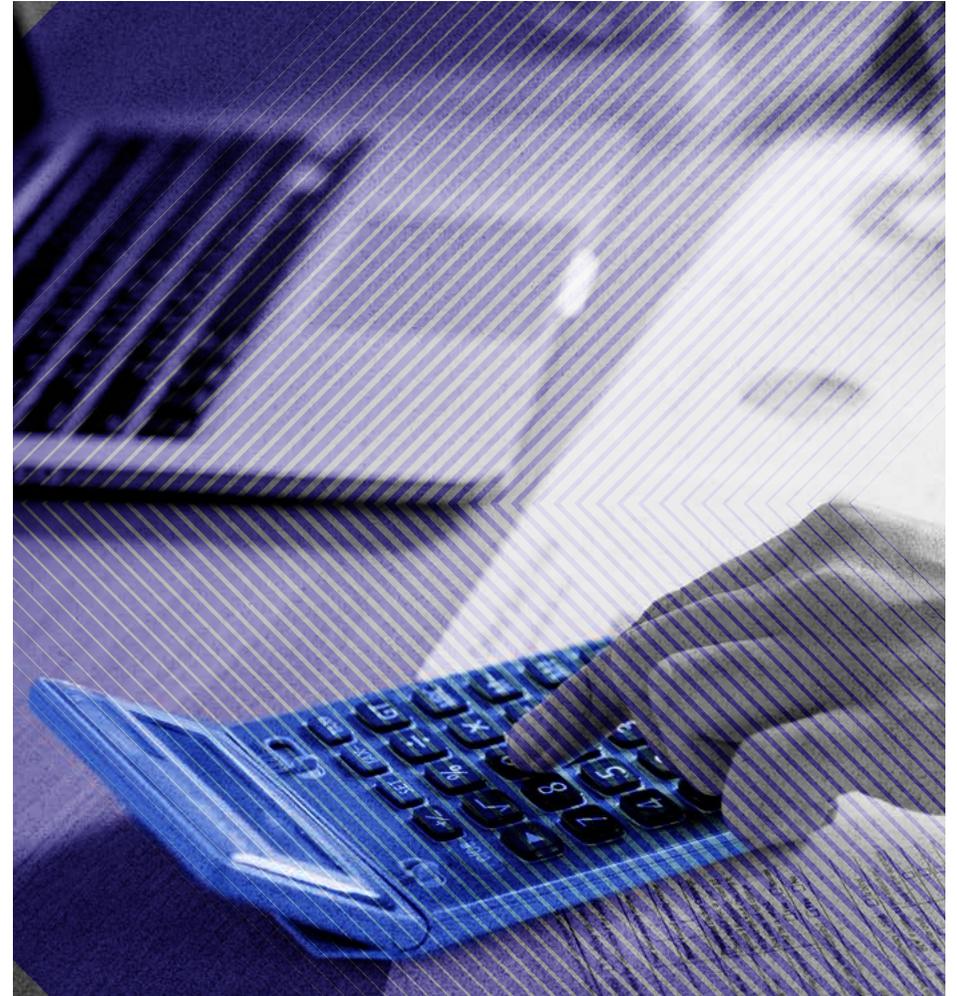
6. Podem pactuar por acordo individual nos casos de redução proporcional e jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, ou redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial de 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.



Suspensão do contrato de trabalho com pagamento de seguro-desemprego

1. poderá acordar de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho;
2. prazo de até **120 dias**;
3. Possibilidade de pactuação por acordo individual para empregados que recebem até R\$3.330,00 ou acima de R\$12.867,14 e que tenham curso superior;
4. Para os empregados que recebem salário superior a R\$3.330,00 ou abaixo de R\$12.867,14 só poderá ser realizado através de **convenção ou acordo coletivo de trabalho** observadas as regras do art. 8º (art. 11);
5. A proposta deve ser encaminhada ao trabalhador com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos (§ 1º, art. 8º);
6. Durante o período da suspensão o trabalhador **terá garantido todos os benefícios concedidos pelo empregador**, assim como ficará autorizado a recolher para o INSS na condição de seguro-facultativo (§ 2º, II, art. 8º);
7. O trabalhador receberá **100%** (cem por cento) do **benefício emergencial de preservação do emprego e da renda** durante o período da suspensão;

(continua)





8. Se, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, **ficará descaracterizada** a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:
 - a. ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
 - b. às penalidades previstas na legislação; e
 - c. às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.
9. A empresa que tenha receita bruta superior a **R\$ 4.800.00,00** (quatro milhões e oitocentos mil reais), no ano de 2019, arcará com o pagamento da ajuda compensatória mensal de **30%** (trinta) por cento do salário do empregado (§ 5º, art. 8º), que, por sua vez, receberá **70%** (setenta) por cento do seguro-desemprego;
10. O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado da:
 - a. data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou
 - b. data de comunicação do empregador que informe, ao empregado, a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado;
11. Apenas se ocorrer **dispensa sem justa causa** durante o período da suspensão o empregador pagará, além das parcelas rescisórias previstas na lei, indenização correspondente a **100%** do salário que o empregado teria direito durante o período de garantia provisória do emprego (§ 1º, inciso III, art. 10).

Outras disposições comuns e relevantes

1. Garantia provisória (Art. 10):

- a. durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;
- b. após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;
- c. no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado da data do término do período da garantia estabelecida na alínea "b" do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.;

2. Restabelecimento

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 dias corridos, contados: da data estabelecida como termo de encerramento do período de redução pactuado ou de suspensão; ou data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

3. Dispensa sem justa causa

Quando ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego **sujeitará** o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de **indenização** no valor de:

- a. **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;
- b. **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; ou
- c. **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 superior a setenta por cento.
- d. as disposições anteriores **não se aplicam** às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

4. Comunicação ao Sindicato

Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos do disposto nesta Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da

(continua)

categoria profissional no prazo de dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

5. Negociação coletiva anterior

As convenções e acordos coletivos celebrados anteriormente a MPV poderão ser **renegociados** para adequação em seus termos no prazo de dez dias contados de sua publicação (§ 3º, art. 11);

6. Negociação coletiva posterior

Se, após a pactuação de acordo individual na forma prevista neste artigo, houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras:

- a. a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva; e
- b. a partir da data de entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitam com as condições estabelecidas no acordo individual.

7. Ajuda compensatória

O Benefício emergencial poderá ser **cumulado** com ajuda compensatória mensal paga pelo empregador, nos casos de redução de jornada de trabalho e suspensão temporária do contrato

de trabalho (art. 9º. Seu valor será definido em **acordo individual ou negociação coletiva**; terá **natureza indenizatória**, não integrando base de cálculo do imposto de renda, contribuição previdenciária e demais tributos incidentes sobre a folha, assim como o FGTS;

8. Fiscalização

A fiscalização do trabalho aplicará multas se constatar qualquer irregularidade na presente, não se aplicando o critério da dupla visita;

9. Empregados legitimados e não legitimados

O benefício será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos.

Não será pago ao empregado que esteja ocupando emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo, em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos regimes próprios de previdência social, de seguro-desemprego ou benefício de qualificação profissional.

10. Se aplicam as disposições da MP aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial (art. 15).

Dessa forma, as medidas da MP nº 10.445/2021 são **emergenciais e transitórias** para fins de preservar a sobrevivência das atividades econômicas e a manutenção dos empregos dos trabalhadores.

Medida Provisória nº 1046

A MP nº 1046/2021, que institui **Medidas Trabalhistas para enfrentamento da pandemia do covid-19**, prevê **flexibilizações e alternativas trabalhistas** que poderão ser adotadas durante o **prazo de cento e vinte dias**, contado da data de publicação, com objetivo de preservar o emprego e a renda dos trabalhadores durante o período de crise.

As medidas foram divididas em bilaterais, onde é necessário o ajuste entre empregadores e empregados e unilaterais, que poderão ser tomadas diretamente pelo empregador (independente da concordância do empregado).

Abaixo faremos breves comentários sobre as alterações.

Teletrabalho - Home Office

Do FGTS

Férias individuais

Segurança e saúde no trabalho

Férias Coletivas

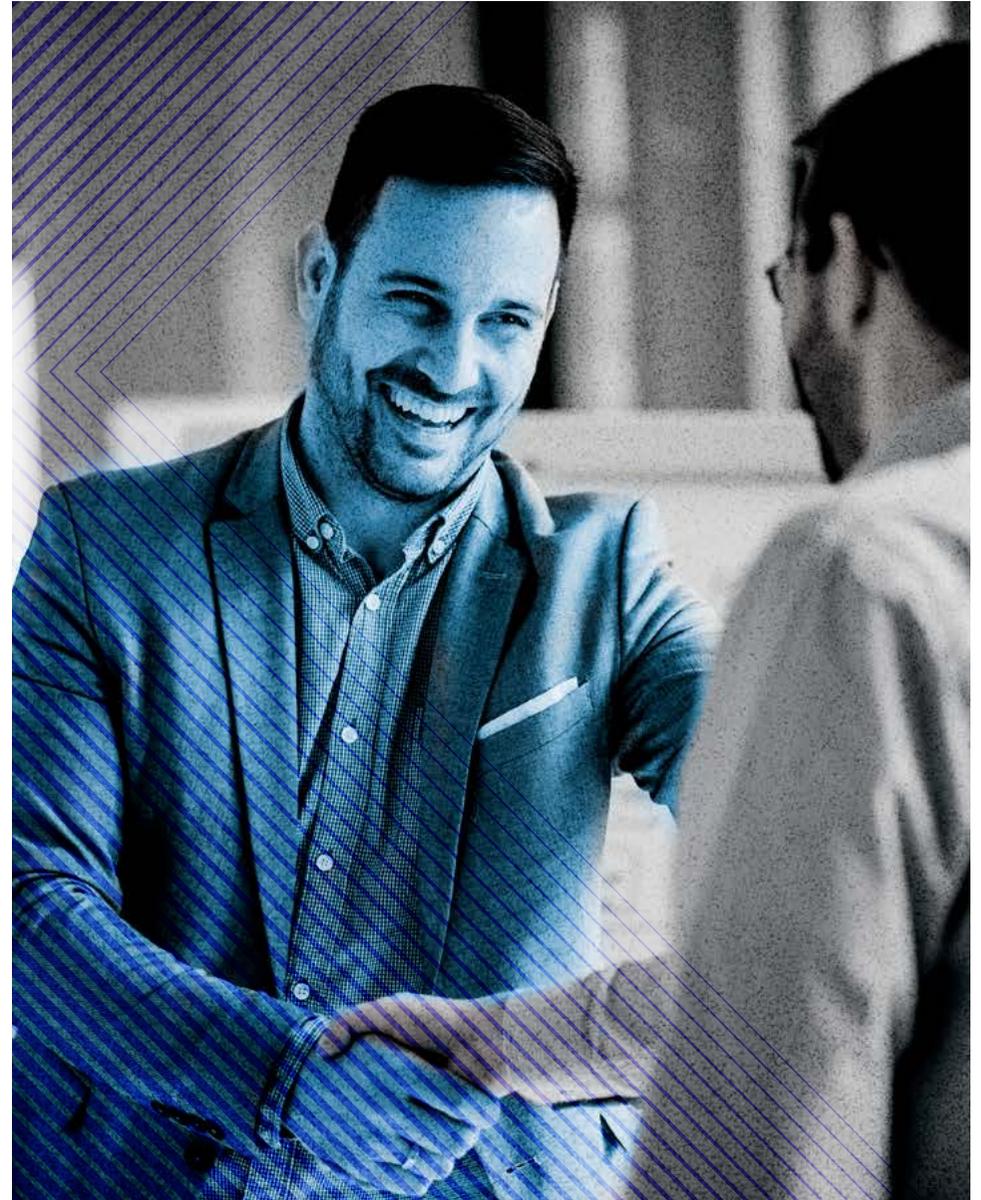
Estabelecimento de saúde

Aproveitamento e
Antecipação de Feriados

Curso ou programa
de qualificação

Banco de Horas

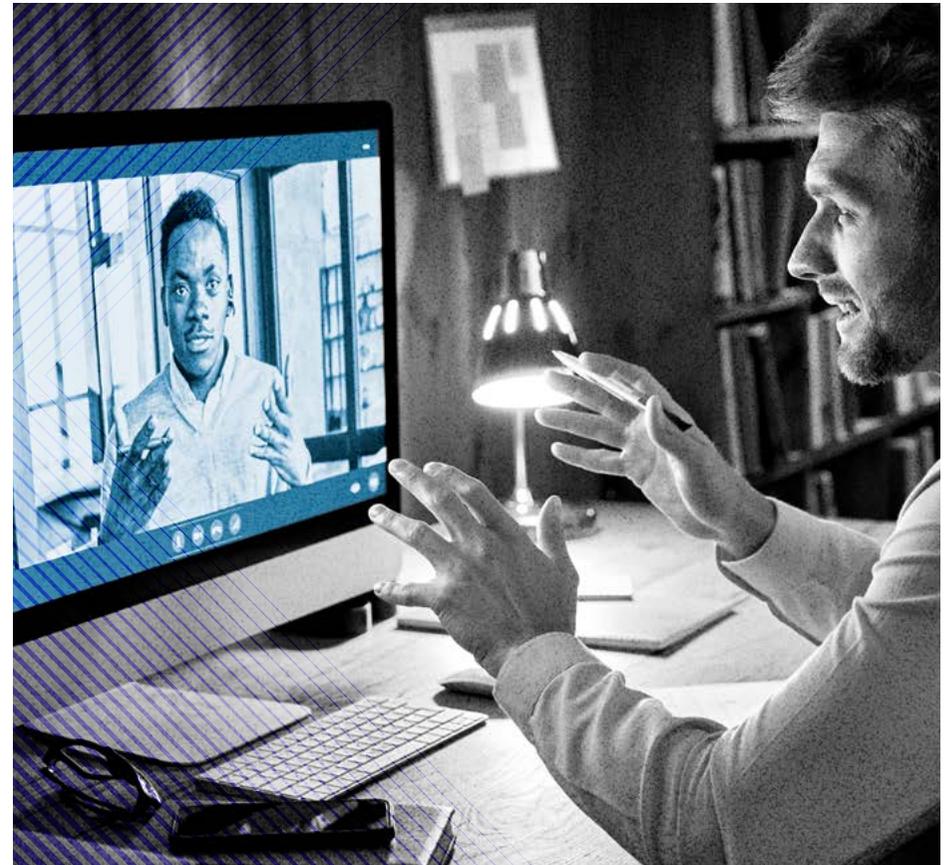
Meios eletrônicos
para formalização atos



Teletrabalho - Home Office

Independentemente da existência de acordo individual ou coletivo, dispensando o registro prévio de alteração do contrato de trabalho, a MP permite ao empregador alterar, a seu critério, o regime de trabalho do empregado presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, bem como determinar o retorno ao regime de trabalho presencial. Seguem os requisitos (arts. 3º a 4º):

1. notificação ao empregado com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência por escrito ou eletrônico;
2. 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;
3. o empregador fica dispensado de controlar a jornada dos trabalhadores;
4. para o empregado que não possua os equipamentos e a infraestrutura necessária são facultadas ao empregador: fornecer os equipamentos em regime de comodato (como empréstimo de bem não perecível) e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial ou na impossibilidade do mencionado acima, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador;
5. o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato;
6. autorizado trabalho remoto para aprendiz e estagiários;
7. não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.



Férias individuais

A legislação trabalhista assegura que todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. A MPV flexibilizou esse direito da seguinte forma (arts. 6º a 10):

1. autoriza que o trabalhador goze do período de férias, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido;
2. o empregador deverá comunicar o empregado com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, com a indicação do período a ser gozado;
3. período de férias não poderá ser inferior a 5 (cinco) dias;
4. empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito;
5. os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas;
6. o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas;
7. o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até o dia 20 de dezembro. Vale ressaltar que essa previsão não consta para as férias coletivas;
8. o requerimento de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, e também poderá ser quitado até o dia 20 de dezembro;
9. pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias;
10. em caso de dispensa, o empregador pagará, juntamente com as verbas rescisórias, os valores ainda não adimplidos relativos às férias;
11. As férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.



Férias coletivas

A MPV simplificou a decretação de férias coletivas (arts. 11 e 12), flexibilizando as normas previstas na legislação, dispensando a comunicação ao Ministério da Economia e ao sindicato representativo da categoria profissional.

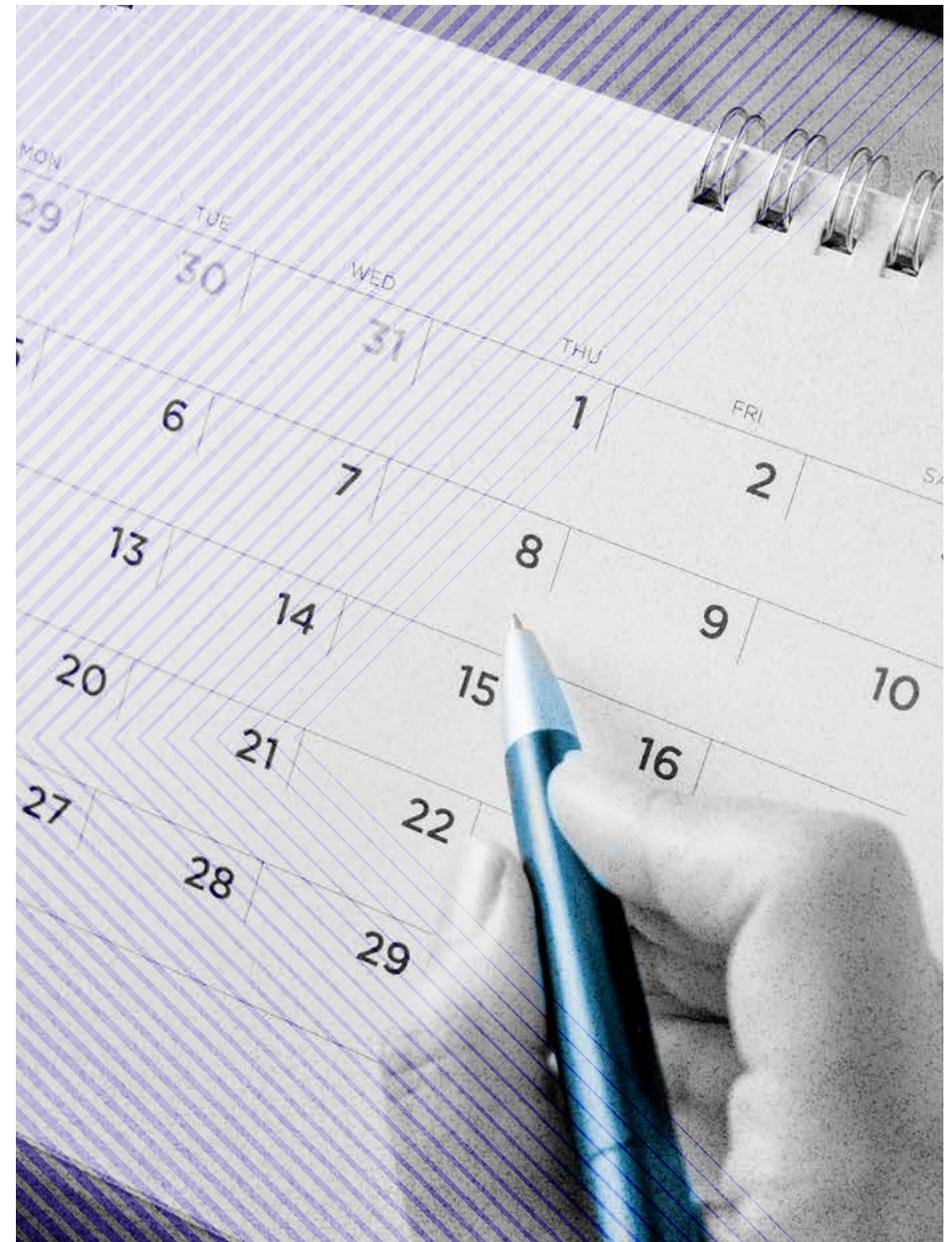
O empregador poderá a seu critério conceder a todos os empregados ou a setores da empresa e deverá notificar o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas. Permitida a concessão por prazo superior a trinta dias.

Vale destacar que para as férias coletivas não foi concedida a opção de pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até o dia 20 de dezembro.



Aproveitamento e Antecipação de Feriados

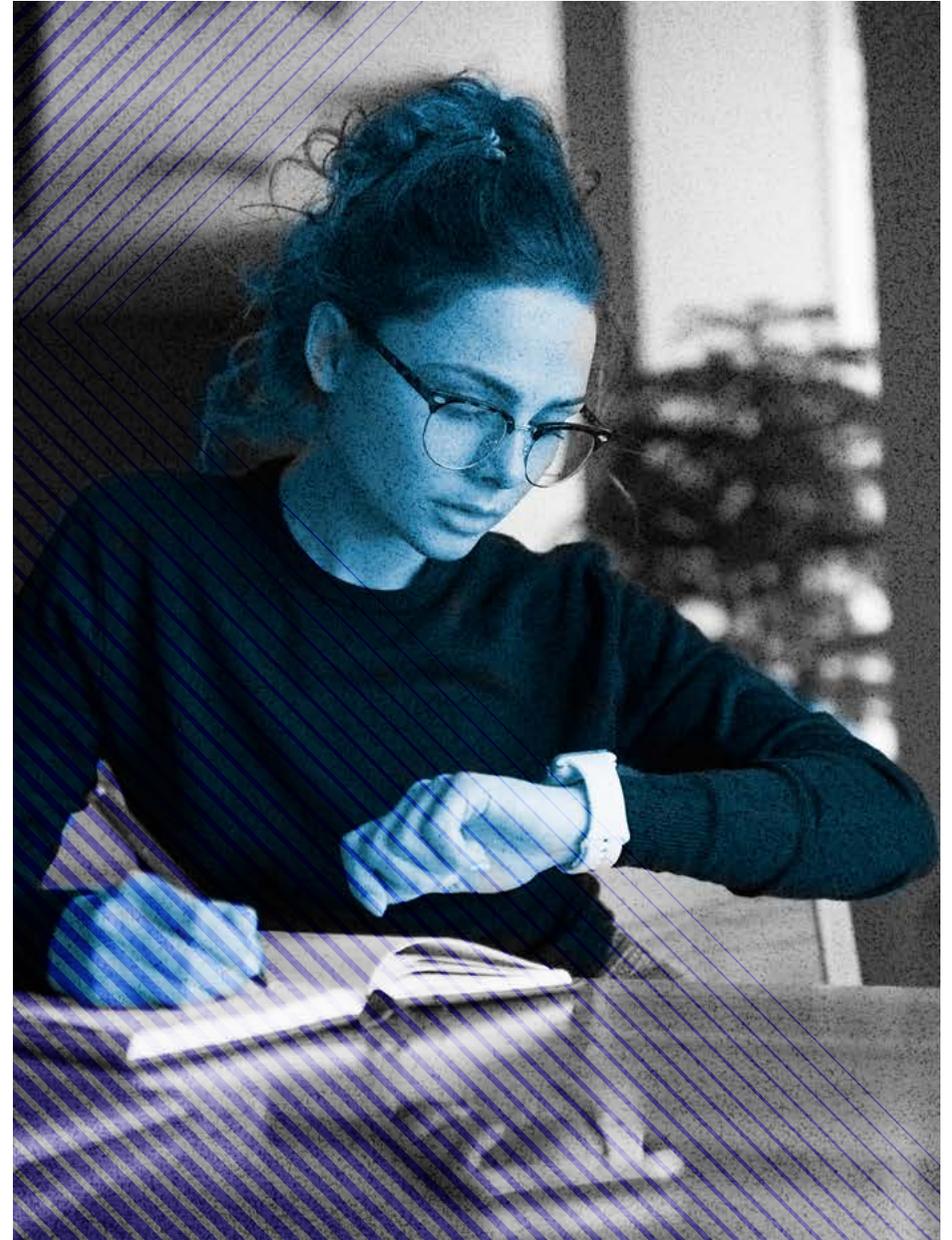
1. o empregador poderá antecipar o gozo de feriados não religiosos (federalis, estaduais, distritais, municipais e religiosos), no intuito de reduzir o sistema de compensação do saldo em banco de horas;
2. notificação, por escrito ou por meio eletrônico, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, aos empregados beneficiados dessa antecipação;
3. a notificação deverá conter indicação expressa dos feriados aproveitados;
4. Os feriados a que se refere o caput poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.



Banco de Horas

A MP autoriza a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas (art. 14):

1. por meio de acordo coletivo ou individual formal;
2. compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento da vigência da presente MP;
3. a compensação do período interrompido poderá ser feita, a critério exclusivo do empregador, mediante prorrogação de jornada do empregado em até 2 (duas) horas, respeitado o limite de 10 (dez) horas diárias de trabalho. Poderá e poderá ser realizada aos finais de semana, observado o disposto no art. 68 da Consolidação das Leis do Trabalho;
4. as empresas que desempenham atividades essenciais poderão, durante o prazo previsto no art. 1º, constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.



Do FGTS

1. fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente;
2. o depósito das competências de abril, maio, junho e julho de 2021 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos em lei;
3. os depósitos referentes às competências de que trata o caput serão realizados em até quatro parcelas mensais, com vencimento a partir de setembro de 2021, na data do recolhimento mensal devido;
4. na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista no art. 20 ficará resolvida e o empregador ficará obrigado: ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos;
5. os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de publicação desta Medida Provisória serão prorrogados por noventa dias



Segurança e saúde no trabalho

1. fica suspensa, durante o prazo a vigência da MP, a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, dos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância.
2. 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 (covid-19) previstos em normas de segurança e saúde no trabalho ou em regulamentação internacional.
3. os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares serão realizados no prazo de 120 (cento e vinte) dias, contado da data de encerramento da vigência da MP;
4. os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante o prazo a que se refere o art. 1º poderão ser realizados no prazo de até cento e oitenta dias, contado da data de seu vencimento;
5. na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que essa prorrogação representa risco para a saúde do empregado, indicará ao empregador a necessidade de sua realização antecipada,
6. o exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta) dias;
7. fica suspensa pelo prazo de sessenta dias, contado da data de publicação desta Medida Provisória, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho e poderão ser retomados no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de encerramento da vigência da MP;
8. possibilita que os referidos treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino à distância;
9. 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.



Estabelecimento de saúde

É permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso (art. 26):

1. prorrogar a jornada de trabalho pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano;
2. adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, garantido o repouso semanal remunerado.
3. as horas suplementares poderão ser compensadas, no prazo de 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como horas extras.

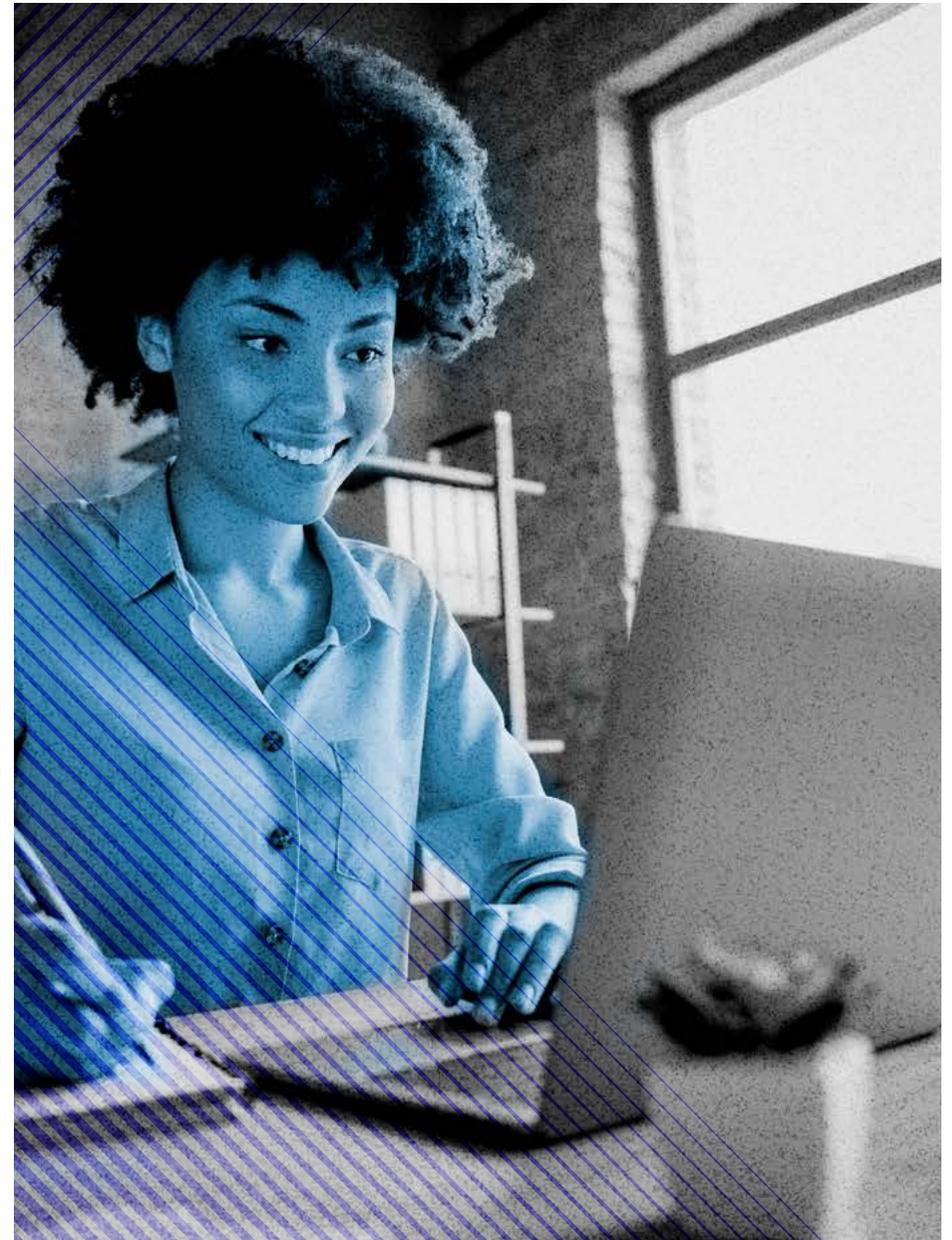


Curso ou programa de qualificação

O curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração de, no mínimo, um mês e, no máximo, três meses.

Meios eletrônicos para formalização atos

Fica permitida a utilização de meios eletrônicos para cumprimento dos requisitos formais da CLT, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.




CNC
Sesc Senac

