



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/2021

Alternativas trabalhistas decorrente do
Coronavírus

CARO LEITOR,

Informamos que, no dia 28 de abril de 2021, foi publicada Medida Provisória de nº 1.046/2021, a qual dispõe sobre as **alternativas trabalhistas** para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional **decorrente do Coronavírus**. A referida medida tem o **prazo** de vigência de **cento e vinte dias**, contados do dia 28 de abril de 2021.

A MP 1.046/2021 trouxe novamente uma série de disposições já elencadas anteriormente pela Medida Provisória de nº 927/2020, que perdeu sua eficácia por decorrência do tempo.

A MP 1.046/2021 aborda os seguintes temas:

- I- O teletrabalho;
- II- A antecipação de férias individuais;
- III- A concessão de férias coletivas;
- IV- O aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V- O banco de horas;
- VI- A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII- O diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Atendendo o compromisso assumido com nossos clientes, apresentamos a seguir detalhamento da nova MP em seus principais temas:

TELETRABALHO



Existe a possibilidade do teletrabalho, com previsão na CLT, com regulamentação em seu Art. 75. Anteriormente, para esta situação era de extrema importância o registro da possibilidade de teletrabalho no contrato de trabalho.

Tal fato foi alterado pelo Art. 3º da MP que permite ao empregador alterar o regime de trabalho para trabalho a distância, bem como determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente de acordo individual ou coletivo sendo dispensada a alteração no contrato de trabalho.

Importante: a MP requer a comunicação da alteração de regime com antecedência mínima de 48h, por escrito ou via eletrônica (e-mail, whatsapp).

Vale ressaltar que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado deverão ser previstas em contrato escrito, firmado previamente **ou no prazo de trinta dias**, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Importante enfatizar que fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes.

Em suma, as formalidades para o teletrabalho foram enxutas e postergadas quanto ao seu cumprimento imediato.

Para os empregados em teletrabalho, não se deve olvidar que é importante evitar comunicações e solicitações fora do horário de labor pactuado.



FÉRIAS INDIVIDUAIS

Durante o estado de emergência de saúde pública o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias **com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico**, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

Essa mudança altera a necessidade de comunicação prévia com antecedência de 30 dias.

Merece destaque que as férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos e poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

Importante:

Para as férias concedidas durante o estado de emergência de saúde pública, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina, isto é 30 de novembro.

O 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, não aplicável o disposto no art. 145 da CLT, que ordena o pagamento com dois dias de antecedência ao gozo de férias.

Destaca-se que 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



Podem ser concedidas para a integralidade de empregados ou apenas para determinados setores da empresa. Os empregados contratados por menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo (CLT, art. 140).

A legislação exige que seja feita comunicação à Superintendência Regional do Trabalho e ao sindicato representativo da categoria profissional no prazo mínimo de 15 (quinze) dias antes do início das férias coletivas (Art. 139 da CLT). Contudo, a MP alterou este mandamento.

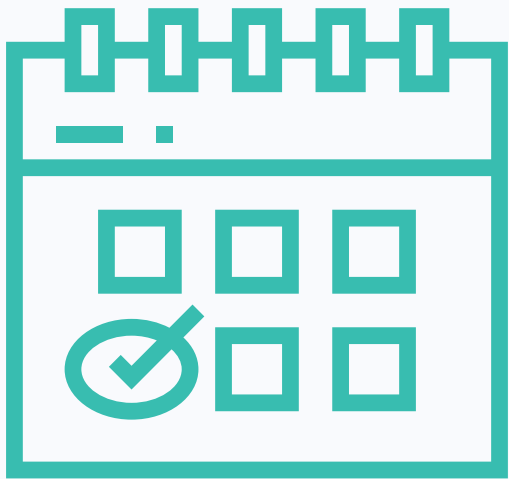
Importante:

A MP permite que durante o estado de emergência de saúde pública, o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa, com a devida notificação por escrito ou por meio eletrônico, e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas.

A MP permite a concessão de férias coletivas em mais de dois períodos anuais, sem limite, inclusive sem limite de mínimo de dias, durante o estado de emergência, permitida a concessão por prazo superior a trinta dias.

Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, previsto no art. 139 da CLT.

As formas de adimplemento das férias coletivas obedecerão as mesmas regras das férias individuais, isto é, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina, em 30 de novembro, além de permitir que o pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública seja efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.



ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

A MP permite a antecipação ficta de feriados, **incluindo os religiosos** nacionais, estaduais e municipais.

Importante: a notificação deve ser, por escrito ou por meio eletrônico, para o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

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

BANCO DE HORAS



Conforme previsão estabelecida no art. 59 §2º e §5 da CLT o banco de horas poderá ser implementado de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. Poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

A MP 1.046/2021 alterou este ordenamento jurídico em pontos importantes:

Durante o estado de emergência de saúde pública, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, estabelecido por meio de acordo individual ou coletivo escrito.

Deve ser estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, **para a compensação no prazo de até dezoito meses**, contado da data de encerramento do estado de emergência de saúde pública, (120 dias após o dia 28/04/2021) .

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser **feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias, sendo possível ser realizada aos finais de semana.**

As empresas que desempenham atividades essenciais poderão, constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas **independentemente** da interrupção de suas atividades.



SUSPENSÃO DE REGRAS ADMINISTRATIVAS

Durante o estado de emergência de saúde pública, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares dos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, **exceto dos exames demissionais.**

Os exames periódicos e admissionais deverão ser realizados no prazo de cento e vinte dias, contado da data de encerramento do estado de emergência. Já os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos dentro do prazo de estado de emergência poderão ser realizados no prazo de até cento e oitenta dias, contado da data de seu vencimento.

As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser realizadas de maneira inteiramente remota.

DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS



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, podendo ser realizado de forma parcelada, a partir de setembro de 2021, sem incidência de atualizações, das multas e dos encargos. Para os empregados demitidos neste período resta obrigatório o pagamento integral dos valores de FGTS no momento da rescisão.

Importante:

Para usufruir da prerrogativa, o empregador, fica obrigado a declarar as informações até 20 de agosto de 2021, nos termos do disposto no inciso IV caput do art. 32 da Lei nº 8.212/1991, sob pena de serem considerados em atraso e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos.



www.raa.adv.br