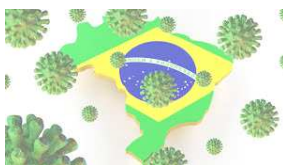


INFORMATIVO MCR3 N° 16/2021

Santo André, 28 de abril de 2021.



Medida Provisória 1.046/2021

Medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública

Prezado Cliente,

Foi publicada no Diário Oficial da União (DOU) de 28.04.2021, a **Medida Provisória 1.046/2021**, que dispõe sobre as **medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrentes do Coronavírus (COVID-19)**.

Referidas medidas constituem hipótese de força maior, conforme prevê o artigo 501 da CLT, e poderão ser adotadas pelos empregadores, a fim de preservar emprego e renda.

Durante o estado de enfrentamento da emergência de saúde pública o empregado e o empregador poderão celebrar **acordo individual escrito**, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Podendo ser adotado, dentre outras medidas, **o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e a antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, a suspensão do contrato de trabalho e direcionamento do trabalhador para qualificação e o diferimento do recolhimento do FGTS.**

1. Teletrabalho

O teletrabalho poderá ser adotado inclusive para estagiários e aprendizes, poderá ser determinado pelo empregador sem o consentimento do empregado, bem como, da determinação para o retorno ao trabalho presencial, independente da existência de acordos

individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Esta decisão deverá ser notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico. Nesta, ainda caberá previsão de reembolso das despesas arcadas pelo empregado durante este período, previamente ou no prazo de 30 dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos necessários, e nem do empregador de concedê-los, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação 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 coletivo.

Importante: *não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.*

2. Antecipação de férias individuais

O empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

Durante este estado de enfrentamento da emergência de saúde pública, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação, preferencialmente com antecedência de 48 horas.

IMPORTANTE: O pagamento das férias poderá ser quitado até o 5º dia útil do mês seguinte ao gozo das férias e o adicional de 1/3 de férias poderá ser pago após a concessão, até a data em que é devida o 13º salário, ou seja, 20.12.2021.

3. Concessão de férias coletivas

O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar apenas os empregados envolvidos com antecedência de, no mínimo, 48 horas.

4. Do aproveitamento e da antecipação de feriados

Com a concordância do empregado, poderá ser antecipado o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e esta decisão deverá ser notificada, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

Esta medida também pode ser utilizada para compensação do saldo em banco de horas.

5. Do banco de horas

O banco de horas poderá ser utilizado para suprir a interrupção das atividades e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até 18 meses em até duas horas, sem exceder 10 horas diárias, após o encerramento do estado de enfrentamento da emergência da saúde pública.

6. Suspensão da realização dos exames médicos ocupacionais

Durante o período em que durar a medida provisória do Coronavírus (Covid-19) fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais que não tenham outro exame (admissional, de retorno ou periódico) realizado antes de 180 dias.

Estes exames devem ser retomados até o prazo de 120 dias do encerramento desta medida provisória, salvo indicação contrária do médico coordenador do programa do PCMSO.

Com exceção dos casos de trabalho presencial, pois nestes, os exames devem ser realizados normalmente.

7. Obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados

Também está suspensa neste período, retomados em até 90 dias findada o estado de enfrentamento da emergência de saúde pública. Exceto quanto, a adoção da modalidade de ensino a distância, cabendo ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

8. CIPA

A CIPA vigente pode ser mantida, mas os processos eleitorais devem ser conduzidos de forma remota.

9. FGTS

Obrigatoriedade do seu recolhimento a qualquer empregador, referente às competências de Abril, Maio, Junho e Julho de 2021, com vencimento em Maio, Junho, Julho e Agosto de 2021, respectivamente:

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

Mesmo com a prorrogação destas competências, até o dia 20.08.2021, o empregador deverá declarar as informações e o reconhecimento dos débitos, sob pena do reconhecimento do atraso e infração de multas e juros.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, **o empregador fica obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos, caso seja efetuado dentro do prazo legal, as eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada.**

A contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS está suspensa pelo prazo de 120 dias. E, os certificados de regularidade emitidos anteriormente à serão prorrogados por 90 dias.

IMPORTANTE: O cliente do Grupo MCR que desejar ter seu FGTS parcelado na forma da Medida Provisória deverá se manifestar por escrito, de modo que a nossa equipe do Departamento Pessoal possa tomar as devidas providências.

10. Estabelecimentos de saúde

Permissão para os estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e jornada de 12x36, a prorrogação da jornada de trabalho e a adoção de escalas de horas suplementares entre a 13^o e a 24^o do intervalo interjornada, garantido o repouso semanal remunerado.

Estas horas poderão ser compensadas igualmente nas condições acima mencionadas.

11. Suspensão dos prazos processuais

Durante o período de 180 dias, os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficam suspensos.

12. Contaminação pelo coronavírus

Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexa causal.

13. Acordos e convenções coletivas

Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o período do estado de enfrentamento da emergência da saúde pública.

14. Atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia

Durante o prazo de 180 dias, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto a falta de registro de empregado, situações

de grave e iminente risco relacionadas à configuração da situação atual, ocorrência de acidente de trabalho fatal, e trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

15. Abono anual em 2020 aos beneficiários da Previdência Social

O pagamento ao beneficiário da Previdência Social que, durante este ano, tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em duas parcelas, excepcionalmente, a 1º parcela corresponderá a 50% do valor do benefício devido no mês de Abril, e a 2º parcela corresponderá à diferença entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada e será paga juntamente com os benefício da competência Maio.

16. Validade de certidões negativas referente aos tributos federais e à dívida ativa da União

A Lei nº 8.212/91, a prever que o prazo de validade da certidão expedida referente aos tributos federais e à dívida ativa da União, será de até 180 dias, contado data de emissão da certidão, prorrogável, excepcionalmente, por conta do estado de enfrentamento da emergência da saúde pública, pelo prazo determinado em ato conjunto dos referidos órgãos.

Ficamos à disposição para quaisquer esclarecimentos.

MCR3 CONTABILIDADE