

ORIENTAÇÃO N.º 052/2021

MEDIDA PROVISÓRIA ESTABELECE NOVAS REGRAS TRABALHISTAS PARA PERMITIR TELETRABALHO, ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS, CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS E DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES AO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO [FGTS].

Resumo

O Governo Federal editou no dia 27 de abril de 2021, a **Medida Provisória nº 1.046**, [D.O.U. 28/04/2021] em que dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos contratantes, durante o prazo de 120 [cento e vinte] dias, contado da data de sua publicação, para a 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. Podendo tal prazo ser prorrogado, por igual período, por ato do Poder Executivo federal.

A norma possibilita medidas trabalhistas para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes da emergência de saúde pública, como: **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; e **VII** - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Introdução

A **Medida Provisória nº 1.046/2021**, prevê a possibilidade de suspensão dos depósitos do FGTS, por até 04 [quatro] meses, podendo ser realizados de forma parcelada, sem a incidência de multa e encargos.

Ainda, durante o período de 120 [cento e vinte] dias de sua vigência o contratante poderá alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho.

A norma possibilita novamente a concessão de férias individuais, ainda que não tenham sido completados os períodos aquisitivos, e também a concessão de férias coletivas.

O contratante poderá antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos.



Foi autorizado a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do contratante ou do empregado, por meio de acordo individual ou coletivo escrito.

Foi suspensa 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.

Orientação

I - O teletrabalho

O contratante poderá, a seu critério, durante o prazo de 120 dias, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, além de determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

A alteração do regime será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Em relação aos estagiários e aprendizes, fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância.

II - A antecipação de férias individuais

O contratante informará ao empregado, durante o período de 120 dias, 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.

As férias antecipadas não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e poderão ser concedidas ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido.

O empregado e contratante poderão, adicionalmente, negociar a antecipação de períodos futuros de férias por meio de acordo individual escrito.

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

O contratante poderá, durante o período de 120 dias, suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, por meio de comunicação formal ao trabalhador por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de 48 horas.



O adicional de um terço relativo às férias concedidas durante o período de 120 dias poderá ser pago após a sua concessão, a critério do contratante, até a data em que é devido o décimo terceiro salário.

A conversão de 10 [dez] dias de férias em abono pecuniário dependerá da anuência do contratante, hipótese em que o pagamento poderá ser efetuado até a data em que é devido o décimo terceiro salário.

O pagamento da remuneração das férias concedidas poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias, individuais ou coletivas, ainda não adimplidos, serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas, sendo que, as férias antecipadas gozadas serão descontadas das verbas rescisórias no caso de pedido de demissão.

III - A concessão de férias coletivas

O contratante poderá, durante o período de 120 dias, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores/áreas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 48 horas, hipótese em que não se aplicam o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**, 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.

IV - O aproveitamento e a antecipação de feriados

Durante o período de 120 dias, poderá ser antecipado o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos, devendo essa decisão ser notificada, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados, com antecedência de, no mínimo, 48 horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados. Ainda, os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

V – O banco de horas

Ficam autorizadas, durante o período de 120 dias, a interrupção das atividades pelo contratante e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do contratante ou do empregado, estabelecido em acordo individual ou coletivo escrito, para a compensação no prazo de até 18 meses, contado da data de encerramento do período de 120 dias.



A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação de jornada em até 2 horas, a qual não poderá exceder 10 horas diárias, e poderá ser realizada aos finais de semana, observado o disposto no **artigo 68, da CLT**.

A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo contratante independentemente de convenção coletiva ou de acordo individual ou coletivo.

VI - A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho

Fica suspensa, durante o período da norma, 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.

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.

Os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares serão realizados no prazo de 120 dias, contado da data de encerramento do período de 120 dias estabelecido na medida provisória.

Os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante o período de 120 dias poderão ser realizados no prazo de até 180 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, o médico indicará ao contratante a necessidade de sua realização.

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

Fica suspensa pelo prazo de 60 dias, contado da data de publicação da **MP nº 1.046/2021**, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Os treinamentos previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao contratante observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.



VII - O diferimento do recolhimento do FGTS

Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos contratantes, das competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente.

O depósito das competências de abril a julho de 2021 poderá ser realizado de forma parcelada em até 4 [quatro] parcelas mensais, sem a incidência da multa e dos encargos, com vencimento a partir de setembro de 2021, na data do recolhimento mensal devido.

Diante disso, a Caixa Econômica Federal expediu a Circular nº 945, de 28/04/2021, dispondo sobre suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS referente às competências abril, maio, junho e julho de 2021, e diferimento dos respectivos valores sem incidência de multa e encargos, regularidade do contratante junto ao FGTS e dá outras providências.

Para o uso da prerrogativa de suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS, o contratante permanece obrigado a declarar as informações, até o dia 07 de cada mês, por meio do Conectividade Social e eSocial, conforme o caso, da seguinte forma:¹

“[...]”

1 Divulga orientação acerca da suspensão temporária da exigibilidade do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, referente às competências abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente, podendo fazer uso dessa prerrogativa todos os empregadores, inclusive o empregador doméstico, independentemente de adesão prévia.

1.1 Para o uso da prerrogativa de suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS, o empregador e o empregador doméstico permanecem obrigados a declarar as informações, até o dia 07 de cada mês, por meio do Conectividade Social e eSocial, conforme o caso, da seguinte forma:

1.1.1 Os empregadores usuários do SEFIP adotam as orientações contidas no Manual da GFIP/SEFIP para Usuários do SEFIP 8.4, em seu Capítulo I, item 7, obrigatoriamente com o uso da modalidade 1 (Declaração ao FGTS e à Previdência).

“[...]”

1.1.3 O empregador que não prestar a declaração da informação ao FGTS até o dia 07 de cada mês, na forma prevista no item 1.1.1, deve realizá-la impreterivelmente até a data limite de 20 de agosto de 2021 para fins de não incidência de multa e encargos devidos na forma do art. 22 da Lei nº 8.036/90, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades previstas em Lei e regulamento.

1.2 As competências referentes aos meses de abril, maio, junho e julho de 2021 não declaradas até 20 de agosto de 2021 serão, após esse prazo, consideradas em atraso e terão incidência de multa e encargos devidos na forma do art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.

¹ <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/circular-n-945-de-28-de-abril-de-2021-316987672>



1.3 As informações prestadas constituem declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizam confissão de débito e constituem instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS.

1.4 O recolhimento realizado pelo empregador, referente às competências abril, maio, junho e julho de 2021, durante o prazo de suspensão da exigibilidade, será realizado sem aplicação de multas ou encargos devidos na forma do art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, desde que declaradas as informações pelo empregador ou empregador doméstico na forma e no prazo previstos no item 1.1 e subitens.

[...]”

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, o contratante estará obrigado ao recolhimento dos valores decorrentes da suspensão aqui tratada, e dos demais valores devidos ao recolhimento rescisório, sem incidência da multa e encargos devidos, caso efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização. A obrigatoriedade de recolhimento dos valores decorrentes da suspensão, e aqueles devidos à rescisão aplica-se ainda a eventuais parcelas vincendas do parcelamento, que terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no **artigo 18 da Lei nº 8.036, de 1990**.

O parcelamento do recolhimento do FGTS, cujas informações foram declaradas pelo contratante referentes às competências atingidas pela MP, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente, prevê até 4 [quatro] parcelas com vencimento até o dia 07 de cada mês, com início previsto em setembro de 2021 e fim até dezembro de 2021.

Não será aplicado valor mínimo para valor da parcela, sendo o valor total a ser parcelado em até 4 vezes, podendo ser antecipado a interesse do contratante.

O parcelamento não pago estará sujeito à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no **artigo 22 da Lei nº 8.036, de 1990**.

Ressalte-se que a inadimplência no pagamento do parcelamento ensejará o bloqueio do Certificado de Regularidade do FGTS CRF.

Os CRF vigentes em 27/04/2021 terão prazo de validade prorrogado por 90 dias, a partir da data de seu vencimento.

Por fim, os Contratos de Parcelamento de Débitos em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de abril, maio, junho e julho de 2021, na hipótese de inadimplência no período da suspensão de exigibilidade de recolhimento previsto nesta Circular, não constituem impedimento à emissão do CRF, mas estão sujeitos à cobrança de multa e encargos nos termos do art. 22 da Lei n 8.036 de 1990.

No tocante ao procedimento da contabilidade, ressaltamos que os empenhos do FGTS referentes ao período de abril a julho de 2021, deverão ser emitidos normalmente obedecendo o princípio da competência.

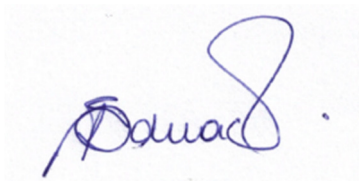


Conclusão

A **MP nº 1.046/2021** faz parte das mudanças trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus, e também, revigorou uma série de medidas excepcionais que foram disciplinadas no exercício de 2020 por intermédio da **MP nº 927/2020**.

Complementarmente, a normativa também permite aos estabelecimentos de saúde, durante o período de 120 dias, por meio de acordo individual escrito, inclusive para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso: **I** - prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do **artigo 61, da CLT**; e, **II** - adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do **artigo 67, da CLT**.

Adamantina/SP, 03 de maio de 2021.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Eduardo Franco da Silva".

Eduardo Franco da Silva
Sócio-diretor
Responsável pela Orientação

Aprovado por:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Antonio Franciso Moreno".

Antonio Franciso Moreno
Sócio-diretor

