



São Paulo, 28 de abril de 2021.

**Circular nº 31/2021.**

ÀS

**EMPRESAS FILIADAS E ENQUADRADAS NA CATEGORIA ECONÔMICA DO SINPROQUIM NO ESTADO DE SÃO PAULO**

Prezados Senhore(a)s,

**REF.: NOVA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/21 – DISPÕE SOBRE ALTERNATIVAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DA DOENÇA COVID-19)**

O SINPROQUIM vem à presença de V. Sas. para prestar os esclarecimentos no que se refere as novas alternativas trabalhistas instituídas pela **NOVA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/21.**

O Presidente da República editou **NOVA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, que dispõe sobre as medidas trabalhistas** para o enfrentamento da doença Covid-19, publicada no dia 28.04.21 no Diário Oficial da União – DOU – Edição nº 78 – Seção 1, página 5.

Nesse contexto, a seguir, **DESTACA-SE OS CONTEÚDOS MAIS RELEVANTES DA MP Nº 1.046/21.**

Em síntese, a MP Nº 1.046/21, **praticamente reproduziu quase que na íntegra o teor da antiga MP Nº 927 de 22.03.20.**

A fim de enfrentar os efeitos econômicos decorrentes da doença **COVID-19** e preservar empregos e renda, a **MP Nº 1.046/21** determina que os empregadores poderão adotar as medidas trabalhistas seguintes:

**Prazo máximo de vigência: até 120 dias, contado da data de sua publicação, que foi no dia 28.04.21.**

**I. – DOS ASPECTOS RELEVANTES DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/21**

**1º – TELETRABALHO - (art. 3º) - o empregador poderá, a seu critério, pelo prazo de 120 dias, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância, independentemente de existência de acordos**

**individuais ou coletivos**, dispensado o registro prévio da alteração do contrato individual de trabalho.

Também, é **permitida a adoção deste sistema de trabalho para os estagiários e aprendizes**.

**Prazo de notificação** - a alteração do trabalho presencial para teletrabalho **será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico**.

2º - **ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS** – (art. 5º) - 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.

Note-se que **poderão ser concedidas as férias individuais por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido**, ou seja, mesmo que o empregado não tenha adquirido o período aquisitivo para gozar as férias individuais, o empregador poderá conceder as respectiva férias individuais.

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

As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 dias corridos.

**Adicional de 1/3 das férias - a critério do empregador**, poderá optar por **efetuar o pagamento do adicional de um terço( 1/3) de férias após sua concessão**, até a data em que é devido o 13º salário (gratificação natalina) do ano de 2021.

**Abono pecuniário** – o eventual pedido do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador.

**Prazo de pagamento** poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo de férias.

3º - **CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS** – (art. 11) - o empregador poderá, **a seu critério, conceder férias coletivas** a todos os empregados ou a setores da Empresa e deverá notificar por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, de 48 horas, **não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite de dias corridos previstos na CLT**.

Então, **as férias coletivas poderão ser concedidas em período superior a trinta dias**.

Da mesma forma, aplicam-se às férias coletivas: proibição de gozo em período inferior a cinco dias corridos; poderá ser concedida por ato do empregador ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido; 1/3 constitucional poderá ser pago até a data do pagamento do 13º; a conversão do terço relativo ao abono pecuniário dependerá da concordância do empregador e poderá ser pago na data de pagamento do 13º; o pagamento das férias poderá ser realizada até o quinto dia útil do mês subsequente ao

início do gozo de férias; e as férias antecipadas cujo o período não tenha sido adquirido poderão ser descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado em caso de pedido de demissão.

**Comunicação** - ficam dispensados a comunicação prévia ao Órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos Sindicatos representativos da categoria profissional.

**4º – ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS – ( art. 14) -** o empregador poderá antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, **incluídos os religiosos** e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados, com antecedência de, no mínimo, 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados antecipados.

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

**5º – BANCO DE HORAS – (art. 15) -** fica autorizada a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição do regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregado ou do empregador, estabelecido por intermédio de acordo individual ou coletivo escrito, para compensado no prazo de até 18 meses, contado da data de encerramento da MP N° 1.046/21 que é de até 120 dias.

A compensação poderá ser feita por meio de prorrogação de jornada em até duas horas, a qual não poderá exceder 10 horas diárias e essa compensação poderá ser realizada aos finais de semana, inclusive aos domingos, para aquelas empresas que possuem autorização ou permissão para funcionar aos domingos.

Por seu turno, as horas computadas poderão ser compensadas no prazo de até 18 meses a partir da edição da MP N° 1.046/21.

Ressalte-se que a compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador (*decisão unilateral do empregador*), independentemente de convenção ou de acordo individual ou coletivo, ou seja, **não há necessidade de negociação coletiva.**

Destarte, as empresas que desempenham atividades essenciais poderão constituir o regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades, ou seja, ,não há necessidade de interromper suas atividades.

Registra-se que a Lei 13.467, art. 59, § 5º, também, determina que: “ *o banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.*”

**6º – SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (ART. 16).**

**Fica suspensa, pelo prazo de até 120 dias, contado da data da publicação da MP N° 1.046/21, a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos**

**e complementares**, exceto dos exames demissionais dos empregados que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância.

Também, à suspensão da obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares aplica-se aos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância.

Os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante o prazo de 120 dias poderão ser realizados no prazo de até 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, o médico indicará ao empregador 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 60 (sessenta) dias, contado da data da publicação da MP nº 1.046/21 a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos eventuais dos atuais empregados, previstos nas NRs.

Esse treinamentos serão realizados no prazo de 180 dias, contado da data de encerramento da MP Nº 1.046/21.

Os treinamentos previstos nas NRs poderão, durante o período de 120 dias, ser realizados na modalidade de ensino à distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo que as atividades sejam realizadas com segurança.

**OBS.: Recomenda-se sempre consultar o médico da empresa em caso de qualquer dúvida.**

### **REUNIÕES E ELEIÇÕES DA CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE – (Art. 18)**

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.**

### **7º - DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS (ART. 20)**

**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, por sua vez, os empregadores poderão fazer uso desta prerrogativa, independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica e da adesão previa.

## **8º - DISPOSIÇÕES FINAIS DA MP Nº 1.046/21 (ART.31)**

No que se refere às **Disposições Finais da MP Nº 1.046/21**, assinale-se que o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da CLT, **poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração de, no mínimo, um mês e, no máximo, três meses.**

Na sequência, **fica permitida a utilização de meios eletrônicos** para cumprimento dos requisitos formais previstos no Título VI da CLT, **inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho que trata da negociação coletiva de trabalho.**

**ANEXO** – a MP Nº 1.046/21 em seu inteiro teor.

## **II – DO ACIONAMENTO DO SINPROQUIM**

No caso de alguma e Empresa necessitar de determinado esclarecimento adicional de caráter particular, poderá acionar o **SINPROQUIM**, a fim de resolver a respectiva dúvida.

## **III. DA CONCLUSÃO**

Diante do exposto, o **SINPROQUIM** esclarece que elaborou este **DOCUMENTO ORIENTATIVO** de forma objetiva, a fim elucidar os principais conteúdos da **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/2021.**

Sem mais, no momento, estamos ao inteiro dispor para prestar os esclarecimentos que julgarem necessários e registre-se que o **SINPROQUIM permanece firme na sua MISSÃO QUE É DEFENDER OS INTERESSES DAS EMPRESAS FILIADAS E ENQUADRADAS NA SUA CATEGORIA ECONÔMICA.**

Atenciosamente

Dr. Enio Sperling Jaques – Diretor Jurídico do **SINPROQUIM**