

INFORMATIVO ESPECIAL MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109 – PARTE 1

A Medida Provisória 1.109 de 28/03/2022 institui flexibilização, por parte das empresas com relação a seus empregados, de algumas regras no âmbito da legislação trabalhista durante o prazo de 90 (noventa) dias a contar da data da publicação de tal medida, com expiração em 25/06/2022.

As medidas previstas poderão ser adotadas exclusivamente:

- I - para trabalhadores em grupos de risco; e
- II - para trabalhadores de áreas específicas dos entes federativos atingidos pelo estado de calamidade pública.

A seguir destacamos sumário dos principais aspectos:

TELETRABALHO

- A Empresa poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e 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.
Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.
- A alteração de que trata o **caput** será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.
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 serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho
- Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:
 - I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou
 - II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.
- 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.
Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo
O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e não se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

- A Empresa informará ao empregado, durante o prazo previsto nesta Medida Provisória, 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.

CONFIDOR

As férias antecipadas nos termos :

- I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e
- II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

Empregado e Empresa poderão, adicionalmente, negociar a antecipação de períodos futuros de férias por meio de acordo individual escrito.

A Empresa poderá, durante o prazo previsto nesta MP, suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, por meio de comunicação formal da decisão ao trabalhador por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de quarenta e oito horas.

O adicional de um terço relativo às férias concedidas durante o período a que se refere poderá ser pago após a sua concessão, a critério da Empresa, até a data em que é devida a gratificação natalina(dezembro).

A conversão de um terço do período das férias de que trata o caput em abono pecuniário dependerá da anuência da Empresa, hipótese em que o pagamento poderá ser efetuado até a data da gratificação natalina(dezembro).

O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de emergência de saúde pública a que se refere este dispositivo, poderá ser efetuado até o quinto 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.
No caso de pedido de demissão, as férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado.

DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

- A Empresa poderá, a seu critério, durante o prazo a que se refere esta MP, conceder férias coletivas 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, 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, permitida a concessão por prazo superior a trinta dias.
O disposto nos critérios para concessão de férias individuais aplica-se às férias coletivas.
Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

- As Empresas poderão, durante o período a que se refere esta MP, 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, quarenta e oito horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.
Os feriados a que se refere, poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

DO BANCO DE HORAS

- Ficam autorizadas, durante o prazo previsto nesta MP, a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor da Empresa ou do empregado, estabelecido por meio de acordo individual ou coletivo escrito, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do período de que trata esta MP.
A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação de jornada em até duas horas, a qual não poderá exceder dez horas diárias, e poderá ser realizada aos finais de semana, observado o disposto no art. 68 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.
A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pela Empresa independentemente de convenção coletiva ou de acordo individual ou coletivo.
As empresas que desempenham atividades essenciais poderão, durante o prazo previsto nesta MP, constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

DA SUSPENSÃO DA EXIGIBILIDADE DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

Por ato do Ministério do Trabalho e Previdência poderá suspender a exigibilidade dos recolhimentos do FGTS de até quatro competências, relativos aos estabelecimentos dos empregadores situados em Municípios alcançados por estado de calamidade pública reconhecido pelo Poder Executivo federal.

CONFIDOR

As Empresas poderão fazer uso da prerrogativa prevista nesta MP independentemente:

- I - do número de empregados;
- II - do regime de tributação;
- III - da natureza jurídica;
- IV - do ramo de atividade econômica;
- V - da adesão prévia.

Os depósitos referentes às competências de que trata esta Medida serão realizados em até seis parcelas mensais, nos prazos e condições estabelecidas no ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

Até que seja regulamentado, o empregador fica obrigado a declarar as informações na data prevista em ato do Ministério do Trabalho.

- I - as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS;
- II - os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos.

Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de publicação desta Medida Provisória serão prorrogados por noventa dias.

Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas vincendas, não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

Qualquer dúvida ou esclarecimento, favor entrar em contato.

À disposição.

PAULO FLORES
Área Trabalhista
TC-CRC 52.870