

COMUNICADO

MEDIDAS PROVISÓRIAS

Nº 1.109/2022 1.108/2022

PUBLICADAS NO DOU EM 28.03.2022

**O GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ PUBLICOU
UM DECRETO QUE ESTABELECE O PROGRAMA
EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO
E DA RENDA E PREVÊ REGRAS EXCEPCIONAIS,
DEFINIDAS PELO GOVERNO NO TEXTO COMO
"MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS"**

**PARA ACESSO AOS COMUNICADOS ,
CLIQUE NOS LINKS DO TEXTO.**



Juntos, somos mais fortes!

COMUNICADO IMPORTANTE!

MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS

MEDIDAS PROVISÓRIAS Nº 1.109/2022 E 1.108/2022

Publicadas no DOU em 28.03.2022

- **MP 1.109:** Institui **MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS** e **PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DE EMPREGO E RENDA** para enfrentamento das consequências de estado de calamidade pública, em âmbito nacional, estadual ou municipal.
- **MP 1.108:** Dispõe sobre **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO** e alterações na CLT sobre **TELETRABALHO/TRABALHO REMOTO**
- Para facilitar o entendimento, neste comunicado trataremos das **MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS:**
 - I - teletrabalho;
 - II - antecipação de férias individuais;
 - III - concessão de férias coletivas;
 - IV - aproveitamento e a antecipação de feriados;
 - V - banco de horas;
 - VI - suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do FGTS.
- Adotadas **exclusivamente** para:
 - I. ***trabalhadores em grupos de risco*** e
 - II. ***trabalhadores de áreas específicas dos entes federativos atingidos pelo estado de calamidade pública.***
- **Ato do Ministério do Trabalho e Previdência estabelecerá parâmetros e prazo em que as medidas alternativas poderão ser adotadas**, que poderá ser de até 90 dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública.
- **TELETRABALHO**
 - O empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de ***trabalho presencial para teletrabalho/trabalho remoto (art. 75B CLT)***, além de determinar o ***retorno ao regime de trabalho presencial***;
 - De acordo com a MP 1.108, que dispõe sobre artigo 75B da CLT, é teletrabalho/trabalho remoto a ***prestação de serviços fora das dependências do empregador***, de maneira preponderante ou não, com a

utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo;

- Independe de acordos individuais ou coletivos;
- Dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho;
- Deverá ser notificada ao empregado com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico;
- Permitido teletrabalho/trabalho remoto para estagiários e aprendizes;
- Teletrabalho/trabalho remoto não se confunde e não se equipara à telemarketing ou teleatendimento;
- Empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas **convenções e acordos coletivos de trabalho relativos à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado** (MP 1.108/22);
- Empregado submetido ao regime de teletrabalho/trabalho remoto poderá prestar **serviços por jornada ou por produção ou tarefa** e nesta hipótese é dispensável o controle de jornada (MP 1.108/22);
- Empregado admitido no Brasil que optar pela **realização de teletrabalho fora do território nacional**, aplica-se a **legislação brasileira**, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064/82, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes (MP 1.108/22);
- Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais (MP 1.108/22).

EQUIPAMENTOS e INFRAESTRUTURA de Teletrabalho e Trabalho Remoto:

- Responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos **equipamentos e da infraestrutura** e as disposições relativas ao **reembolso de despesas** arcadas pelo empregado serão previstas em **contrato escrito**, firmado previamente ou no prazo de 30 dias da data da mudança do regime de trabalho;
- Se empregado não possuir os equipamentos ou infraestrutura empregador poderá fornecer equipamentos em comodato e custear infraestrutura (não caracteriza verba de natureza salarial) ou

****período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato****

- **Tempo de uso de equipamentos tecnológicos e infraestrutura** necessária, softwares, ferramentas digitais ou aplicações de internet utilizados para o teletrabalho ou trabalho remoto **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.***

➤ **ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS**

- Empregador ***informará*** ao empregado com ***antecedência mínima de 48 horas***, por escrito ou por meio eletrônico, e indicação do período a ser gozado;
- ***Não*** poderão ser gozadas em ***períodos inferiores a 5 dias corridos***;
- Poderão ser concedidas ainda que o ***período aquisitivo incompleto***;
- Empregado e o empregador poderão ***negociar antecipação de períodos futuros de férias*** por acordo individual escrito;
- Em caso de pedido de demissão, as férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido ***serão descontadas das verbas rescisórias***;
- Empregador poderá ***suspender as férias e as licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde*** ou que desempenhem ***funções essenciais***, por escrito ou meio eletrônico, com antecedência de ***48 horas***.
- O ***adicional de 1/3 de férias*** poderá ser pago após a sua concessão ***até a data de pagamento do 13º salário (20 de dezembro)***;
- Conversão de ***1/3 das férias em abono pecuniário*** dependerá da anuência do empregador, e o pagamento poderá ser até 20 de dezembro;
- O ***pagamento das férias*** poderá ser efetuado ***até o 5º dia útil do mês subsequente*** ao início do gozo das férias;
- Rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias, individuais ou coletivas, ainda não adimplidos serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas.

➤ **FÉRIAS COLETIVAS**

- Empregador poderá conceder férias coletivas a ***todos os empregados*** ou a ***setores da empresa***;
- Deverá notificar o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, ***com antecedência mínima de 48 horas***;
- Não se aplicam o limite máximo de 2 períodos anuais e o limite mínimo de 10 dias corridos, permitida a concessão por ***prazo superior a 30 dias***, não podem ser gozadas em ***períodos inferiores a 5 dias***;
- Poderão ser concedidas ainda que o ***período aquisitivo incompleto***;
- O ***adicional de 1/3 de férias*** poderá ser pago após a sua concessão ***até a data de pagamento do 13º salário (20 de dezembro)***;

- Conversão de **1/3 das férias em abono pecuniário** dependerá da **anuência do empregador**, e o pagamento poderá ser efetuado **até 20 de dezembro**;
- Em caso de pedido de demissão, as férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido **serão descontadas das verbas rescisórias**;
- Dispensadas comunicação prévia ao órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

➤ **APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS**

- Empregadores poderão **antecipar o gozo de feriados** federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos;
- Notificar por **escrito ou por meio eletrônico** com antecedência mínima de **48 horas**;
- Feriados poderão ser utilizados para **compensação do saldo em banco de horas**.

➤ **BANCO DE HORAS**

- Autorizada **interrupção das atividades** e a **constituição de regime especial de compensação de jornada** por banco de horas, estabelecido por meio de **acordo individual ou coletivo escrito**, para a compensação no prazo de até **18 meses** da data de encerramento do período estabelecido no ato do M.T.E.;
- A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da **prorrogação de jornada em até 2 horas, sem exceder 10 horas diárias** e poderá ser realizada aos finais de semana;
- Deverão ser respeitadas as regras de permissão prévia para trabalho aos domingos, conforme previsto no artigo 68 da CLT;
- Compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador **independentemente de convenção coletiva ou de acordo individual ou coletivo**;
- 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 RECOLHIMENTO DE FGTS**

- **O ato do M.T.E. poderá suspender a exigibilidade dos recolhimentos do FGTS de até 4 competências**;
- Empregadores poderão fazer uso independentemente do número de empregados; do regime de tributação; da natureza jurídica; do ramo de atividade econômica; e da adesão prévia;

- O depósito das competências suspensas poderá ser realizado **em até 6 parcelas**, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei 8036/90;
 - Até que o disposto no art. 17 da Lei 8036/90 seja regulamentado, o empregador fica obrigado a **declarar as informações na data prevista em ato do M.T.E.**, observado que as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos, caracterizarão confissão de débito e instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; valores não declarados não terão sua exigibilidade suspensa e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos, sem possibilidade de usufruir do parcelamento;
 - Para **rescisão do contrato de trabalho que autorize o saque do FGTS**, a suspensão se resolverá em relação ao respectivo empregado, ficando o empregador obrigado ao recolhimento dos valores de FGTS cuja exigibilidade tenha sido suspensa, sem incidência da multa e dos encargos devidos, desde que seja efetuado no prazo legal; e ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei 8036/90. Eventuais parcelas vincendas terão a sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei 8036/90;
 - Os valores de FGTS cuja exigibilidade tenha sido suspensa, **caso inadimplidos**, estarão **sujeitos à multa e aos encargos** devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei 8036/90;
 - Na hipótese de suspensão da exigibilidade, o **prazo prescricional** dos débitos relativos aos depósitos do FGTS, vencidos até a data de publicação do ato do M.T.E. ficará suspenso por 120 dias;
 - O inadimplemento das parcelas e a não quitação do FGTS nos termos da M.P. ensejarão **o bloqueio da emissão do certificado de regularidade do FGTS**;
 - Na hipótese de suspensão da exigibilidade, os prazos dos certificados de regularidade emitidos até a data de publicação do ato do M.T.E. ficarão prorrogados por 90 dias.
- **As MPs 1.109/22 e 1.108/22 deverão ser convertidas em Lei pelo Congresso Nacional (Câmara dos Deputados e Senado) em até 120 dias da data de suas publicações, caso contrário perderão seus efeitos jurídicos.**

O Sindimetal Norte PR não poupa esforços para atender os interesses da categoria!

Nossa equipe segue à total disposição para o esclarecimento de dúvidas: (43) 3337-6565 e juridico@sindimetalnortepr.com.br.

Juntos somos mais fortes!

MARCUS VINICIUS GIMENES
Presidente do SINDIMETAL NORTE PR