



MEDIDA PROVISÓRIA FLEXIBILIZA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA TEMPORARIAMENTE PARA ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA

(Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021 – D.O.U. de 28 de abril de 2021)

Foi publicada a Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021 – D.O.U. de 28 de abril de 2021, que dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores, durante o prazo de 120 dias, para a preservação do emprego, a sustentabilidade do mercado e o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**COVID-19**) relacionadas a trabalho e emprego.

O Governo já havia editado medida semelhante (MP nº 927, de 22 de março de 2020), que perdeu vigência e não foi convertida em Lei.

Com a nova Medida Provisória, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas, em síntese:

1. Do Teletrabalho, Trabalho Remoto ou outro tipo de Trabalho à Distância

O empregador poderá, a seu critério, alterar, inclusive para estagiários e aprendizes, o regime de trabalho presencial para o de teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à 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.

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

Eventual indenização ou fornecimento dos insumos necessários à prestação de serviços nestas condições (tais como acesso à internet, equipamento de informática, etc) será previsto em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Caso o empregado não possua os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, o que não caracterizará verba de natureza salarial. Na impossibilidade de oferecimento de equipamentos, 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.

Aos trabalhadores submetidos a este regime não se aplicam as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.



2. Da Antecipação de Férias Individuais

Durante o prazo de vigência da MP, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48h, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

Neste caso, as férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 dias corridos e poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

Ainda, durante o prazo de vigência da MP:

- I. o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que **desempenham funções essenciais**, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas;
- II. o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina (13º salário);
- III. o requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador e poderá ser pago até a data de pagamento do 13º salário.

O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de emergência de saúde pública poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

No caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregador pagará, juntamente com os haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias. Em havendo pedido de demissão, poderão ser descontados os valores antecipados por férias relativamente a períodos concessivos ainda não adquiridos.

3. Da Concessão de Férias Coletivas

O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa, comunicando o conjunto de empregados, por escrito ou por meio eletrônico, com 48 horas de antecedência, sem a necessidade de observar os limites máximo de períodos e mínimo de dias corridos previstos na CLT, sendo que o período poderá ser superior a 30 dias.

As disposições e prazos previstos para a concessão de férias individuais também se aplicam às férias coletivas.

A comunicação prévia aos órgãos oficiais e ao sindicato laboral da concessão de férias coletivas fica dispensada.



4. Do Aproveitamento e da Antecipação de Feriados

Os empregadores poderão antecipar o gozo de **feriados federais, estaduais, distritais e municipais, inclusive 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 aproveitados.

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

5. Do Banco de Horas

Está autorizada a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador 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 da vigência da Medida Provisória.

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias e poderá ser realizada aos sábados. Para as empresas com autorização para trabalho em domingo, a compensação também poderá ser realizada neste dia.

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

As 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.

6. Da Suspensão de Exigências Administrativas em Segurança e Saúde no Trabalho

Durante o prazo de vigência da MP, fica suspensa:

- I. 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 à distância. Encerrada a vigência da MP, os exames deverão ser realizados no prazo de **120 dias**.
- II. os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante a vigência da MP poderão ser realizados no prazo de até **180 dias**, contado da data de seu vencimento.
- III. se o médico coordenador de PCMSO considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, deverá indicar ao empregador a necessidade de realização dos exames. O Exame médico demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias;



- IV. pelo prazo de **60 dias**, contados a partir de 28 de abril de 2021, a obrigatoriedade de realização de **treinamentos** periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, devendo, contudo, o empregador realizá-los no prazo de **180 dias**, contado da data do término da vigência da MP.

Ainda, durante o estado de calamidade pública, os treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

As reuniões das **Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs)**, inclusive as destinadas a processos eleitorais, **poderão ser realizadas de forma inteiramente remota**, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação.

As disposições sobre segurança e saúde previstas na MP não autoriza o descumprimento das Normas Regulamentadoras (NR's), aplicadas as ressalvas apenas nas hipóteses excepcionadas.

7. Do FGTS

Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS relativo às competências de **abril, maio, junho e julho de 2021**, com vencimento em **maio, junho, julho e agosto de 2021**, podendo o recolhimento respectivo ocorrer de forma parcelada, sem atualização, multa e encargos, em até **4 parcelas**, vencíveis até o 7º dia de cada mês, a partir de **setembro de 2021**. Se não observado o novo prazo, o débito fica sujeito à incidência de atualização, multa e encargos, além do que ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Para usufruir da vantagem acima, o empregador interessado (independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica e da adesão prévia) deve declarar as informações, **até 20 de agosto de 2021**, sendo que 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.

Valores não declarados serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos.

Em havendo rescisão, o empregador deve recolher os valores devidos (antecipa-se o vencimento das parcelas postergadas e ainda não pagas), sem incidência da multa e dos encargos, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização, bem como deve proceder no depósito da multa de 40%.

Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Medida Provisória serão prorrogados por **noventa dias**.

Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de abril, maio, junho e julho de 2021 não impedirão a emissão de certificado de regularidade.



8. Outras disposições:

A Medida Provisória nº 1.046, ainda dispõe que:

- I. É permitido aos **estabelecimentos de saúde**, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, prorrogar a jornada de trabalho e 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. As horas suplementares poderão ser compensadas, no prazo de dezoito meses, contado do fim da vigência da MP, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra;
- II. O curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o [art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho](#), poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração de, no mínimo, um mês e, no máximo, três meses.
- III. Fica permitida a utilização de meios eletrônicos para realização de Assembleias Gerais de entidades sindicais para negociações coletivas, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.
- IV. Os prazos previstos no Título VI da CLT (Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho) ficam reduzidos pela metade.
- V. O disposto nesta MP se aplica ao trabalhador temporário (Lei 6.019/74) e ao trabalhador rural (Lei 5.889/73).

Acesso na íntegra: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm