

Orientação Técnica

Medida Provisória nº 1046 que institui Medidas Trabalhistas para enfrentamento da pandemia do covid-19

Rio de Janeiro, 28 de abril de 2021.

O Governo Federal editou nova **Medida Provisória nº 1046/2021** com objetivo de **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. A publicação ocorreu no DOU do dia 28 de abril de 2021.

No ano de 2020, no início da pandemia em decorrência do Covid-19, foi editada a medida provisória nº 927/2020, com desígnio de flexibilizar medidas trabalhistas em razão da decretação da calamidade pública.

Com a continuidade e agravamento da pandemia tornou-se necessário a reedição da medida. E assim, permitindo que as empresas se utilizem de alternativas legais a fim de minorar os efeitos econômicos negativos, principalmente focando na tentativa de preservar o emprego e a renda dos trabalhadores durante esse período de crise.

A MP nº 1046/2021 prevê **flexibilizações** e **alternativas** trabalhistas que poderão ser adotadas durante o **prazo de cento e vinte dias**, contado da data de publicação, com objetivo de preservar o emprego e a renda dos trabalhadores durante o período de crise.

As medidas foram divididas em bilaterais, onde é necessário o ajuste entre empregadores e empregados e unilaterais, que poderão ser tomadas diretamente pelo empregador (independente da concordância do empregado).

Abaixo faremos breves comentários sobre as alterações.

1) Teletrabalho - Home Office


Independentemente da existência de acordo individual ou coletivo, dispensando o registro prévio de alteração do contrato de trabalho, a MP permite ao

empregador alterar, **a seu critério**, o regime de trabalho do empregado presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, bem como determinar o retorno ao regime de trabalho presencial. Seguem os requisitos (arts. 3º a 4º):

- a. notificação ao empregado com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência por escrito ou eletrônico;
- b. 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;
- c. o empregador fica dispensado de controlar a jornada dos trabalhadores;
- d. para o empregado que não possua os equipamentos e a infraestrutura necessária são facultadas ao empregador: fornecer os equipamentos em regime de comodato (como empréstimo de bem não perecível) e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial ou na impossibilidade do mencionado acima, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador;
- e. o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato;
- f. autorizado trabalho remoto para aprendiz e estagiários;
- g. não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.

2) Férias individuais

A legislação trabalhista assegura que todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. A MPV flexibilizou esse direito da seguinte forma (arts. 6º a 10):

- a. autoriza que o trabalhador goze do período de férias, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido;
 - b. o empregador deverá comunicar o empregado com antecedência de, no mínimo, **48 (quarenta e oito) horas**, com a indicação do período a ser gozado;
- 
- Decorative wavy lines in shades of yellow and orange at the bottom of the page.

- c. período de férias não poderá ser inferior a 5 (cinco) dias;
- d. empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito;
- e. os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas;
- f. o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas;
- g. o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até o dia 20 de dezembro. Vale ressaltar que essa previsão não consta para as férias coletivas;
- h. o requerimento de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, e também poderá ser quitado até o dia 20 de dezembro;
- i. pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias;
- j. em caso de dispensa, o empregador pagará, juntamente com as verbas rescisórias, os valores ainda não adimplidos relativos às férias;
- k. As férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

4) Férias Coletivas

A MPV simplificou a decretação de férias coletivas (arts. 11 e 12), flexibilizando as normas previstas na legislação, dispensando a comunicação ao Ministério da Economia e ao sindicato representativo da categoria profissional.

O empregador poderá a seu critério conceder **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**. Permitida a concessão por prazo superior a trinta dias.

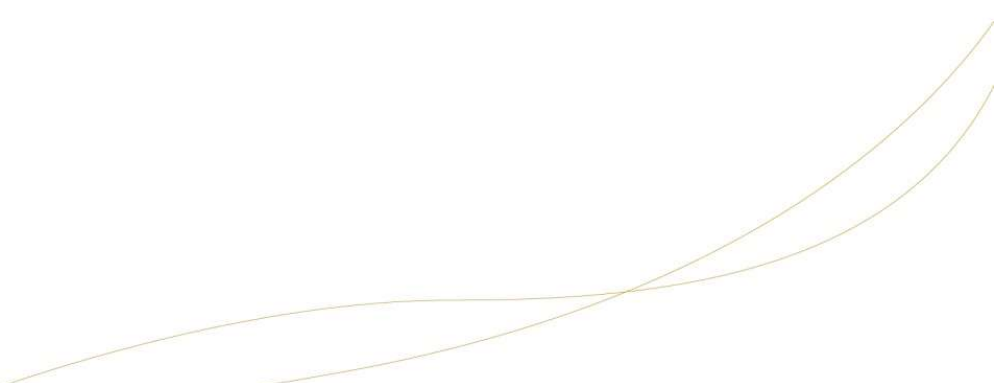
Vale destacar que para as férias coletivas não foi concedida a opção de pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até o dia 20 de dezembro.

4) Aproveitamento e Antecipação de Feriados não Religiosos

- a. o empregador poderá antecipar o gozo de feriados não religiosos (federais, estaduais, distritais, municipais e religiosos), no intuito de reduzir o sistema de compensação do saldo em banco de horas;
- b. notificação, por escrito ou por meio eletrônico, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, aos empregados beneficiados dessa antecipação;
- c. a notificação deverá conter indicação expressa dos feriados aproveitados;
- d. Os feriados a que se refere o caput poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

5) Banco de Horas

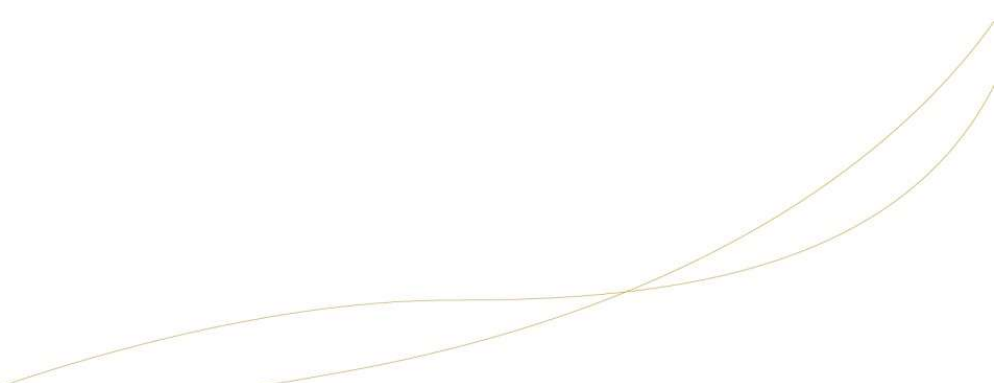
A MP autoriza a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas (art. 14).

- a. por meio de acordo coletivo ou individual formal;
 - b. compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento da vigência da presente MP;
 - c. a compensação do período interrompido poderá ser feita, a critério exclusivo do empregador, mediante prorrogação de jornada do empregado em até 2 (duas) horas, respeitado o limite de 10 (dez) horas diárias de trabalho. Poderá e poderá ser realizada aos finais de semana, observado o disposto no art. 68 da Consolidação das Leis do Trabalho;
 - d. As empresas que desempenham atividades essenciais poderão, durante o prazo previsto no art. 1º, constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.
- 

6) Do FGTS

- a. 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;
- b. O depósito das competências de abril, maio, junho e julho de 2021 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos em lei;
- c. Os depósitos referentes às competências de que trata o caput serão realizados em até quatro parcelas mensais, com vencimento a partir de setembro de 2021, na data do recolhimento mensal devido;
- d. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista no art. 20 ficará resolvida e o empregador ficará obrigado: ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos;
- e. Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de publicação desta Medida Provisória serão prorrogados por noventa dias

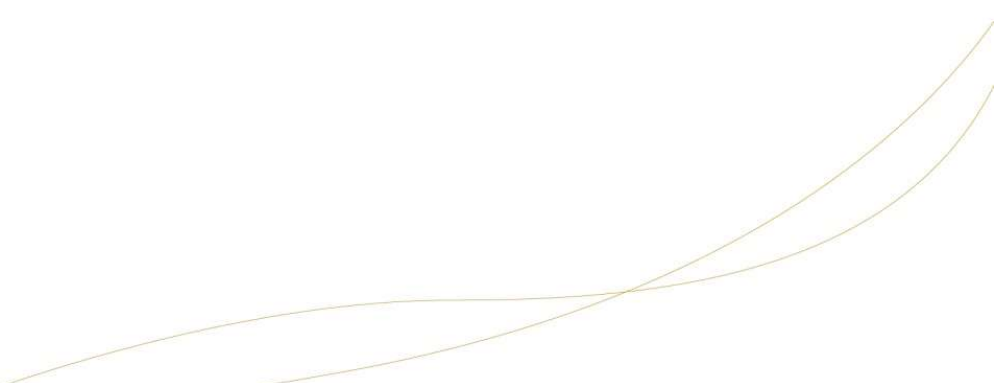
7) Segurança e saúde no trabalho

- a. Fica suspensa, durante o prazo a vigência da MP, 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.
 - b. 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 (covid-19) previstos em normas de segurança e saúde no trabalho ou em regulamentação internacional.
 - c. Os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares serão realizados no prazo de 120 (cento e vinte) dias, contado da data de encerramento da vigência da MP;
 - d. Os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante o prazo a que se refere o art. 1º poderão ser realizados no prazo de até cento e oitenta dias, contado da data de seu vencimento;
- 

- e. na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que essa prorrogação representa risco para a saúde do empregado, indicará ao empregador a necessidade de sua realização antecipada,
- f. o exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta) dias;
- g. Fica **suspensa** pelo prazo de **sessenta dias**, contado da data de publicação desta Medida Provisória, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho e poderão ser retomados no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de encerramento da vigência da MP;
- h. possibilita que os referidos treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino à distância;
- i. 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.

8) Estabelecimento de saúde

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 (art. 26):

- a. prorrogar a jornada de trabalho pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano;
 - b. adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, garantido o repouso semanal remunerado.
 - c. As horas suplementares poderão ser compensadas, no prazo de 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como horas extras.
- 



11) Curso ou programa de qualificação

O curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração de, no mínimo, um mês e, no máximo, três meses.

12) Meios eletrônicos para formalização atos

Fica permitida a utilização de meios eletrônicos para cumprimento dos requisitos formais da CLT, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.