



## Informativo Extraordinário – Medida Provisória no 1.046/2021

Foi publicada a Medida Provisória nº 1.046, que dispõe sobre as medidas trabalhistas, que poderão ser adotadas pelos empregadores para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes da emergência de saúde pública de importância internacional imposta pela pandemia do coronavírus (Covid -19), durante o prazo de 120 dias, contado da data de sua publicação, podendo ser prorrogado, por igual período.

A Medida Provisória nº 1046/2021 repete alguns dos dispositivos estabelecidos pela MP 927/2020, com algumas alterações, as quais se encontram destacadas em negrito.

São estas as medidas estabelecidas na MP:

- I - o teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V - o banco de horas;
- VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e
- VII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

### Teletrabalho, Trabalho Remoto e Trabalho à Distância

A critério do empregador, o regime de trabalho presencial poderá ser alterado para teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, independentemente de acordos individuais ou coletivos, **dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho**, sendo apenas obrigatória a comunicação do empregado, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 horas. Permanecem incluídos, nestas modalidades, os aprendizes e estagiários.

O empregado incluído nesta modalidade de trabalho será enquadrado, temporariamente, no artigo 62, III, da CLT, não estando, portanto, enquadrado no Capítulo da Duração do Trabalho.

O custeio da infraestrutura para realização do trabalho sob esse regime, bem como o reembolso de eventuais despesas enfrentadas pelo empregado, será prevista em contrato por escrito, firmado de forma prévia ou no prazo de 30 dias contado da data da mudança do regime de trabalho.



O empregador poderá emprestar ao empregado os equipamentos necessários à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou à distância e ou pagar pelos serviços de infraestrutura, sem que os equipamentos e valores dispendidos sejam considerados como verbas de natureza salarial.

O período da jornada normal de trabalho será computado como tempo à disposição do empregador, na impossibilidade do oferecimento de equipamentos em comodato ou infraestrutura para o desenvolvimento da atividade do empregado.

**O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária, bem como de softwares, ferramentas digitais ou internet utilizados para o teletrabalho fora da jornada de trabalho normal, não será considerado como tempo à disposição do empregador ou regime de sobreaviso, salvo se houver previsão em acordo individual ou em acordo/convenção coletiva de trabalho.**

### Férias Individuais

Autorizada a antecipação de férias individuais, mediante comunicação pelo empregador, por escrito ou por meio eletrônico, com 48 horas de antecedência, ainda que o empregado não tenha completado o período aquisitivo. Períodos futuros de férias poderão ser negociados entre empregado e empregador, mediante acordo individual escrito.

Trabalhadores que pertencem ao grupo de risco serão priorizados para o gozo das férias.

As férias não poderão ser fixadas por período inferior a 5 (cinco) dias corridos.

Durante o período de vigência da MP, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções consideradas essências.

**Eventual requerimento de conversão de 1/3 de férias em abono pecuniário dependerá da concordância do empregador, cujo pagamento poderá ser efetuado até a data do pagamento do 13º salário.**

O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão da MP poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo. **O adicional de 1/3 poderá ser quitado após a sua concessão e até a data do pagamento do 13º salário.**

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias, seja individual ou coletiva, poderão ser quitados juntamente com as verbas rescisórias. **As férias gozadas antecipadamente, cujo período não tenha sido adquirido, serão descontadas das verbas rescisórias no caso de pedido de demissão.**



## Férias Coletivas

As férias coletivas poderão ser concedidas com antecedência mínima de 48 horas, **a todos os empregados ou a setores da empresa**, mediante comunicação do empregador, **por escrito ou meio eletrônico**, com 48 horas de antecedência, **permitida a concessão por prazo superior a 30 dias**.

Fica dispensada, ainda, a comunicação prévia ao Ministério da Economia e ao sindicato representativo da categoria profissional.

## Antecipação de Feriados

Fica autorizada a antecipação dos feriados federais, estaduais, distritais e municipais, **incluídos os religiosos**, mediante notificação dos empregados atingidos, por escrito ou por meio eletrônico, com 48 horas mínimas de antecedência e com a indicação expressa dos feriados abrangidos.

## Banco de Horas

Fica autorizada a instituição de Banco de Horas, por meio **de acordo individual ou coletivo escrito**, para compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do período de vigência da medida provisória.

A compensação via Banco de Horas poderá ser feita mediante prorrogação da jornada em até 2 (duas) horas, respeitando o limite legal de 10 (dez) horas diárias e **poderá ser realizada aos finais de semana**, observada, no entanto, a permissão prévia da autoridade competente para o trabalho em domingo, se aplicável.

As empresas que desempenham atividades essenciais poderão, no prazo de vigência da MP, constituir regime especial de compensação de jornada por meio de Banco de Horas, independentemente da interrupção de suas atividades.

## Suspensão de Exigências Administrativas em Segurança e Saúde no Trabalho

Fica suspensa a obrigatoriedade da realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, salvo os demissionais, **dos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância**. Este último só poderá ser dispensado, caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta) dias.



**Fica mantida a obrigatoriedade da realização dos exames ocupacionais e de treinamentos periódicos para os empregados da área de saúde e das áreas auxiliares em exercício em ambiente hospitalar, que terão prioridade para submissão a teste de identificação do coronavírus, previstos em normas de segurança e saúde no trabalho ou em regulamentação internacional.**

**Os exames deverão ser realizados no prazo de 120 (cento e vinte) dias, contado da data de encerramento do período de vigência da medida provisória.**

**Os exames médicos ocupacionais periódicos dos empregados em atividade presencial, vencidos durante o prazo de vigência da MP, poderão ser realizados em até 180 dias, contados da data de seu vencimento.**

Caso o médico coordenador do PCMSO considere, que a prorrogação representa risco à saúde do empregado, ele deverá indicar ao empregador a necessidade da realização dos exames.

Fica suspensa **pelo prazo de 60 (sessenta) dias, contado da data da publicação da MP**, a obrigatoriedade de realização de treinamentos presenciais, periódicos e eventuais, previstos em Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde. Eles poderão ser ministrados à distância, no período de vigência da MP, cabendo ao empregador observar os conteúdos práticos e garantir a segurança dos empregados.

**Fica autorizada a realização de reuniões da CIPA, inclusive aquelas destinadas a processos eleitorais, totalmente à distância.**

As Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho deverão ser integralmente observadas e cumpridas, aplicadas apenas as exceções previstas na MP.

### **Diferimento do Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço**

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.**



O depósito das competências de abril, maio, junho e julho de 2021 poderá ser quitado em **4 (quatro) parcelas mensais**, sem a incidência de atualização, multa e encargos previstos na lei que regula esta verba, com vencimento a partir de setembro de 2021, na data do recolhimento mensal devido, de acordo com a lei que regula esta verba.

Para tanto, o empregador está obrigado a prestar, **até 20 de agosto de 2021**, as informações à Secretaria da Receita Federal do Brasil e ao Conselho Curador do FGTS, dados relacionados a fatos geradores, base de cálculo e valores devidos da contribuição previdenciária e outras informações de interesse do INSS ou do Conselho Curador do FGTS.

As declarações prestadas pelo empregador constituem confissão de débito e, como tal, instrumento hábil para a cobrança do FGTS. Por outro lado, os valores não declarados serão considerados em atraso e atrairão a aplicação das penalidades estabelecidas na lei própria do FGTS.

Havendo término do contrato de trabalho, a suspensão prevista na MP perde o efeito e o empregador ficará obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos, desde que proceda ao pagamento dentro do prazo legal, incluindo os valores devidos no mês da rescisão e a multa fundiária.

Importante notar, que o inadimplemento do parcelamento das competências já referidas ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor da MP foram prorrogados por noventa dias.

Os parcelamentos de débito do FGTS em curso com parcelas vencíveis em **abril, maio, junho e julho de 2021** não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

### **Normas próprias dos estabelecimentos de saúde**

Fica autorizado aos estabelecimentos de saúde firmar acordo individual escrito, incluindo 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, garantido ao empregado o repouso semanal remunerado. Tal situação excepcional não será considerada irregularidade administrativa.



As horas suplementares decorrentes das situações referidas no parágrafo anterior poderão ser compensadas, no prazo de dezoito meses, contado da data de encerramento do período de vigência da MP, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

Lembramos que, para estes profissionais, as regras atinentes às férias são diferentes.

### **Disposições Finais**

**O empregador poderá oferecer cursos ou programas de qualificação profissional, exclusivamente à distância, com duração mínima de 1 (um) mês e máxima de 3 (três) meses.**

**Fica permitida a utilização de meios eletrônicos para cumprimento das formalidades previstas na CLT para validade e eficácia das normas coletivas de trabalho. Os prazos do Título VI da CLT (Convenções Coletivas de Trabalho) ficam reduzidos pela metade.**

A equipe trabalhista de Stüssi Neves Advogados está à disposição para os esclarecimentos que se fizerem necessários,

**Maria Lúcia Menezes Gadotti**

[marialucia.gadotti@stussinevessp.com.br](mailto:marialucia.gadotti@stussinevessp.com.br)

**Renata Gallo Tabacchi**

[renata.gallo@stussinevessp.com.br](mailto:renata.gallo@stussinevessp.com.br)

**Patrícia Salviano Teixeira**

[patricia.salviano@stussinevessp.com.br](mailto:patricia.salviano@stussinevessp.com.br)