

## MEDIDA PROVISÓRIA 1.046 – NOVAS MEDIDAS TRABALHISTAS EMERGENCIAIS – CORONAVÍRUS – 2021

Foi publicada no *Diário Oficial da União*, de 28 de abril de 2021, a Medida Provisória nº 1.046, que dispõe sobre medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para a preservação do emprego, para a sustentabilidade do mercado de trabalho e para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional, decorrente da pandemia do coronavírus (covid-19).

As medidas contidas na Medida Provisória poderão ser adotadas durante o prazo de 120 dias, contado da data de sua publicação. Este prazo poderá ser prorrogado, por igual período, por ato do Poder Executivo federal.

De acordo com a MP, é facultado ao empregador adotar as seguintes medidas, entre outras:

- 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.

### Mais informações:

#### TELETRABALHO/ TRABALHO REMOTO/TRABALHO A DISTÂNCIA

O empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços feitos preponderantemente ou totalmente fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não caracterize trabalho externo. Para tanto, ele deverá notificar o trabalhador com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

A responsabilidade pela aquisição, manutenção de equipamentos, infraestrutura necessários à prestação do trabalho e o reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Fica permitida a adoção deste regime para estagiários e aprendizes.

#### ANTECIPAÇÃO DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS

O empregador pode, também, optar pela antecipação de férias individuais. Ele informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito

ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado, que não poderá ser inferior a 5 dias corridos. Elas são permitidas ainda que o período aquisitivo não tenha sido transcorrido. Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus serão priorizados.

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

O terço constitucional ou terço de férias poderá ser pago após a concessão das férias concedidas durante o estado de calamidade pública, até a data em que é devida a gratificação natalina (13º salário).

O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de emergência de saúde pública poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

### **CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS**

É possível a concessão de férias coletivas, a critério do empregador, a todos os empregados ou a setores da empresa, devendo notificar os empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT. É permitida a concessão por prazo superior a 30 dias.

Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria.

O pagamento da remuneração das férias e o terço constitucional poderão ser pagos nos mesmos prazos referente ao tópico relacionado à antecipação das férias individuais.

### **APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS**

Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos 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, 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados. Eles poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

### **BANCO DE HORAS**

Ficam autorizadas 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 coletivo ou individual escrito, para a compensação no prazo de até 18 meses, contado da data de encerramento do período de 120 dias previsto na MP.

A compensação do tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até 2 horas, que não poderá exceder 10 horas diárias e poderá ser feita aos finais de semana, observado as disposições quanto ao descanso semanal remunerado previsto no artigo 68 da CLT.

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

## **SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO**

Fica suspensa, pelos próximos 120 dias, a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos complementares, exceto dos exames demissionais, dos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância.

Estes exames devem ser feitos no prazo de 120 dias contados do encerramento da vigência da medida.

Para trabalhadores em atividade presencial, os exames médicos ocupacionais poderão ser feitos no prazo de até 180 dias, contando da data de seu vencimento.

Se o médico responsável considerar que a prorrogação dos exames representa risco para a saúde do empregado, ele indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

O exame demissional poderá ser dispensado, caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido feito há menos de 180 dias.

Também fica suspensa, pelo prazo de 60 dias, a obrigatoriedade de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho. Eles deverão ser feitos em até 180 dias, contados a partir do fim da suspensão. Caso venham a ser realizados, poderão ocorrer 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.

Quanto à CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, fica autorizada a realização de reuniões, inclusive aquelas destinadas a processos eleitorais, de maneira inteiramente remota.

## **DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS**

Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de abril, maio, junho e julho de 2021. Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa, independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade e da adesão prévia. As informações devem ser declaradas até 20 de agosto pela empresa.

O depósito destas competências poderá ser feito de forma parcelada, em até 4 vezes, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos, com vencimento a partir de setembro.

### **Veja também:**

- Lei nº 13.979 de 3 de fevereiro de 2020 – Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.
- Lei 13.989 de 16 de abril de 2020 – Dispõe sobre o uso da telemedicina durante a crise causada pelo coronavírus (SARS-CoV-2).

- Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020 – Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.
- Medida Provisória nº 1.045 de 27 de abril de 2020 – Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho.

**Em caso de dúvida, faça contato com a Assessoria Jurídica, pelo e-mail [juridico@faemg.org.br](mailto:juridico@faemg.org.br), com Mariana Maia.**