

CORONAVÍRUS - MEDIDAS TRABALHISTA

Foi publicado no DOU de 28/04/2021, a Medida Provisória nº 1.046/2021 que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) que poderão ser adotadas pelos empregadores, durante o prazo de **120 dias**, contado da data de sua publicação, para a 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.

O referido prazo poderá ser prorrogado, por igual período, por ato do Poder Executivo federal.

Para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) e a preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, entre outras, as seguintes medidas:

- 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.

Assim, destacamos:

I - Teletrabalho

O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo de **120 dias**, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, além de 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.

Considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, hipótese em que se aplica o disposto no inciso III *caput* do art. 62 da CLT.

A alteração de regime de trabalho presencial para teletrabalho será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, **48 horas**, por escrito ou por meio eletrônico.

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos nem a infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância:

- a) o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou
- b) 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 tratado anteriormente.

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.

Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes.

II - Antecipação de Férias Individuais

O empregador informará ao empregado, durante o prazo de **120 dias**, 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.

As férias antecipadas:

- a) não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e
- b) poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

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

O empregador poderá, durante o prazo de **120 dias**, suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, por meio de comunicação formal da decisão ao trabalhador por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de 48 horas.

O adicional de um terço relativo às férias concedidas durante o período de **120 dias** poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devida a gratificação natalina (13^o salário).

A conversão de um terço do período das férias em abono pecuniário dependerá da anuência do empregador, hipótese em que o pagamento poderá ser efetuado até a data em que é devida a gratificação natalina (13^o salário).

O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, hipótese em que não se aplica o disposto no art. 145 da CLT.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias, individuais ou coletivas, ainda não adimplidos, serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas.

As férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

III - Concessão de Férias Coletivas

O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas 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, **48 horas**, hipótese em que não se aplicam o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) permitida a concessão por prazo superior a **30 dias**.

Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional de que trata o art. 139 da CLT.

IV - Aproveitamento e da Antecipação de Feriados

Os empregadores poderão, antecipar o gozo de feriados 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, quarenta e oito horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

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

V - 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 individual ou coletivo escrito, para a compensação no prazo de até **18 meses**, contado da data de encerramento do período de **120 dias**.

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação de jornada em até duas horas, a qual não poderá exceder dez horas diárias, e poderá ser realizada aos finais de semana, observado o disposto no art. 68 da CLT.

§ 2º - A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou de acordo individual ou coletivo.

VI - Suspensão de Exigências Administrativas em Segurança e Saúde no Trabalho

Fica suspensa, durante o prazo de 120 dias, 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.

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.

Fica, ainda, suspensa pelo prazo de 60 dias, contado de 28/04/2021, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

VII - 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**, com vencimento em **maio, junho, julho e agosto de 2021**, respectivamente.

Os empregadores poderão fazer uso da referida prerrogativa independentemente:

- a) do número de empregados;
- b) do regime de tributação;
- c) da natureza jurídica;
- d) do ramo de atividade econômica; e
- e) da adesão prévia.

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 no art. 22 da Lei nº 8.036/1990.

Os depósitos referentes às competências de abril, maio, junho e julho de 2021 serão realizados em até quatro parcelas mensais, com vencimento a partir de setembro de 2021, na data do recolhimento mensal devido, conforme disposto no caput do art. 15 da Lei nº 8.036/1990.

O empregador, para usufruir da referida prerrogativa, fica obrigado a declarar as informações até 20/08/2021, observado que:

- a) 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; e
- b) os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036/1990.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão ficará resolvida e o empregador ficará obrigado:

- a) ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036/1990, caso seja efetuado no prazo legal; e
- b) ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036/1990.

Na hipótese prevista anteriormente, as eventuais parcelas vincendas terão a sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036/1990.

A Medida Provisória nº 1.046/2021 entra em vigor na data de sua publicação, ou seja, em **28/04/2021**.

Colaboração de:

Maurílio de Souza Diniz
Diretor Gerencial