

## MEDIDAS TRABALHISTAS VALIDAS DURANTE O DECRETO DE PANDEMIA

### 1. INTRODUÇÃO

Foi publicada, 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).

As referidas medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores, durante o prazo de 120 dias, contado da data de 28/04/2021, ou seja, até 25/08/2021, 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 prazo de 120 dias poderá ser prorrogado, por igual período, por ato do Poder Executivo federal.

Dessa forma, para o enfrentamento dos efeitos econômicos em virtude 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:

- a) o teletrabalho;
- b) a antecipação de férias individuais;
- c) a concessão de férias coletivas;
- d) o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- e) o banco de horas;
- f) a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e
- g) o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

### 2. 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 referida alteração 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 30 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 de que trata a letra "a" deste item.

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, nos termos do disposto nesta matéria.

### **3. ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS**

O empregador informará ao empregado, durante o prazo previsto no art. 1º, 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.

#### **3.1. Suspensão - Área de saúde**

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.

### **3.2. Terço constitucional**

O adicional de um terço relativo às férias concedidas durante o período a que se refere o art. 1º poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749/1965.

### **3.3. Abono pecuniário**

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 prevista no art. 1º da Lei nº 4.749/1965.

### **3.4. Pagamento**

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.

### **3.5. Rescisão do contrato de trabalho**

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.

## **4. FÉRIAS COLETIVAS**

O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo de 120 dias, 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 CLT permitida a concessão por prazo superior a 30 dias.

O disposto no item 3, quanto à antecipação, e nos subitens 3.2, 3.3, 3.4 e 3.5, todos desta matéria, aplica-se às férias coletivas.

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.

## **5. APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS**

Os empregadores poderão, durante o período a que se refere o art. 1º, 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, 48 horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

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

## 6. BANCO DE HORAS

Ficam autorizadas, durante o prazo de 120 dias, 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.

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

As empresas que desempenham atividades essenciais poderão, durante o prazo de 120 dias, constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

## 7. 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.

Os exames citados anteriormente serão realizados no prazo de 120 dias, contado da data de encerramento desse período.

Os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante o prazo de 120 dias poderão ser realizados no prazo de até 180 dias, contado da data de seu vencimento.

Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação da realização dos exames representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

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

Fica suspensa pelo prazo de 60 dias, contado a partir da data 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, os quais serão realizados no prazo de 180 dias, contado da data de encerramento do período de que trata o item 1 desta matéria (120 dias).

Os treinamentos previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho poderão, durante o período de 120 dias, 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.

Fica autorizada a realização de reuniões das Cipas, inclusive aquelas destinadas a processos eleitorais, de maneira inteiramente remota, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação.

Ressaltamos que o disposto neste item não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, aplicadas as ressalvas previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.

## 8. 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 prerrogativa prevista no *caput* 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 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, conforme disposto no *caput* do art. 15 da Lei nº 8.036/1990.

O empregador, para usufruir da prerrogativa prevista no *caput*, fica obrigado a declarar as informações até 20/08/2021 em Sefip, 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 referida 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 neste item, 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.

As parcelas referentes ao período suspenso (quatro), caso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036/1990.

Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos aos depósitos no FGTS pelo prazo de 120 dias, contado da data de 28/04/2021.

O inadimplemento das quatro parcelas ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de publicação desta Medida Provisória nº 1.046/2021 serão prorrogados por 90 dias.

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

## 9. ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE

Fica permitido aos estabelecimentos de saúde, durante o prazo de 120 dias, por meio de acordo individual escrito, inclusive para as atividades insalubres e para a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso:

a) prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no art. 61 da CLT; e

b) adotar escalas de horas suplementares entre a 13ª e a 24ª hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no art. 67 da CLT.

As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas neste item poderão ser compensadas, no prazo de 18 meses, contado do fim do prazo de 120 dias, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

## 10. APLICABILIDADE

O disposto na Medida Provisória nº 1.046/2021 aplica-se:

I - às relações de trabalho regidas:

a) pela Lei nº 6.019/1974; e

b) pela Lei nº 5.889/1973; e

II - no que couber, às relações regidas pela Lei Complementar nº 150, de 01 de junho de 2015, tais como jornada, banco de horas e férias.

Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos desta matéria, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.

## 11. PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

O curso ou o programa de qualificação profissional, de que trata o art. 476-A da CLT, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração de, no mínimo, um mês e, no máximo, três meses.

## 12. UTILIZAÇÃO DE MEIOS ELETRÔNICOS

Fica permitida a utilização de meios eletrônicos para cumprimento dos requisitos formais previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.

Os prazos previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, ficam reduzidos pela metade.

## 13. VIGÊNCIA

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