

## **NOVA MP 1046 MEDIDAS TRABALHISTAS EMERGENCIAIS - CORONAVIRUS**

Foi publicada no DOU de hoje, dia 28/04/2021, a Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021, que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da **COVID-19**.

As novas medidas emergenciais poderão ser aplicadas pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, contado da data de publicação desta MP. Este prazo poderá ser prorrogado, por igual período, por ato do Poder Executivo federal.

Para a preservação do emprego, a sustentabilidade do mercado de trabalho e o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (**COVID-19**) relacionadas a trabalho e emprego, os empregadores poderão adotar as seguintes medidas, que estavam previstas na MP 927, que perdeu a validade em 2020:

### **TELETRABALHO;**

Antecipação de Férias Individuais;

A concessão de Férias Coletivas;

O aproveitamento e a antecipação de Férias;

Banco de horas;

Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e

Diferimento do recolhimento do FGTS.

### **I - TELETRABALHO**

O empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente de acordo individual ou coletivo.

O empregado deverá ser notificado com antecedência de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

As disposições relativas aos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária à prestação dos serviços remotos serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contados da data da mudança do regime de trabalho.

O empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial.

Na impossibilidade do oferecimento pelo empregador do equipamento necessário à realização do teletrabalho, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

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.

Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos da MP 1.046/2021, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing, dispostas na CLT.

## **II - ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS**

As empresas poderão, a seu critério, determinar a antecipação das férias individuais do empregado, por período não inferior a 5 dias corridos, ainda que não tenha completado o período aquisitivo.

A comunicação deverá acontecer com, no mínimo, 48 horas de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico.

A antecipação de períodos futuros de férias poderá ser negociada entre empregado e empregador.

O pagamento das férias poderá ocorrer até o 5º dia útil do mês subsequente ao início das férias.

O adicional de um terço de férias poderá ser pago até o dia 20 de dezembro (data final do pagamento do 13º salário).

O pagamento de abono pecuniário (venda de férias) estará sujeito concordância do empregador, hipótese em que o pagamento também poderá ser efetuado até o dia 20 de dezembro (data final do pagamento do 13º salário).

Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com as verbas rescisórias, os valores ainda não pagos relativos às férias.

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

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) devem ser priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

### **III - FÉRIAS COLETIVAS**

O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas, por período não inferior a 5 dias corridos, ainda que não tenha completado o período aquisitivo.

A comunicação deverá acontecer com, no mínimo, 48 horas de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico.

Não serão observados limite máximo de períodos anuais de férias coletivas (2 períodos) e o limite mínimo de dias (10 dias corridos) previstos na CLT, permitida a concessão por prazo superior a 30 (trinta) dias.

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

O pagamento das férias poderá ocorrer até o 5º dia útil do mês subsequente ao início das férias.

O adicional de um terço de férias poderá ser pago até o dia 20 de dezembro (data final do pagamento do 13º salário).

O pagamento de abono pecuniário (venda de férias) estará sujeito concordância do empregador, hipótese em que o pagamento também poderá ser efetuado até o dia 20 de dezembro (data final do pagamento do 13º salário).

Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com as verbas rescisórias, os valores ainda não pagos relativos às férias.

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

### **IV - ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS**

As empresas poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais.

A comunicação aos empregados deve ocorrer por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 48 horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

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

## **V - BANCO DE HORAS**

Poderá haver celebração de acordo individual ou coletivo de Banco de Horas para compensação em até 18 meses, contados a partir do encerramento do prazo de 120 dias contados a partir da publicada da MP 1.046/2021.

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, observada permissão de trabalho aos domingos conforme no [art. 68](#) da CLT.

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.

## **VI - SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

Suspensão da obrigatoriedade dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, dos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, podendo ser realizados no prazo de até 120 dias, contados a partir do encerramento do prazo previsto no art. 1º da referida MP 1.046/2021.

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 180, contado da data de seu vencimento.

O exame demissional poderá ser dispensado se outro exame médico ocupacional tiver sido realizado nos últimos 180 dias.

O médico coordenador poderá indicar a necessidade de realização de exames no período de calamidade pública, se houver risco para a saúde do empregado.

Suspensão da obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos ou eventuais previstos em NR - Norma Regulamentadora, pelo prazo de 60 (sessenta) dias, contado da data de publicação desta Medida Provisória, que deverão ser realizados no prazo de 180 dias, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º.

Se o empregador desejar, os treinamentos poderão ser feitos na modalidade de ensino à distância, cabendo ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

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.

## VII - ADIAMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

Suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS para as competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente.

O empregador fica obrigado a declarar as informações até 20 de agosto de 2021.

O recolhimento do FGTS referente aos meses acima poderá ser feito em até 4 parcelas mensais, com vencimento a partir de setembro de 2021, na data do recolhimento mensal devido, sem incidência de multa e juros.

Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregador deverá recolher as parcelas que estavam suspensas, sem incidência de multa e juros e depositar a multa do FGTS, nas hipóteses legais em que é devida.

Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 120 dias.

Ficam prorrogados os prazos dos certificados de regularidade por 90 dias.

## VIII - OUTRAS DISPOSIÇÕES

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, 3 (três) meses.

Fica permitida a utilização de meios eletrônicos para cumprimento dos requisitos formais previstos no [Título VI](#) – Das Convenções Coletivas.

da CLT, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.

São consideradas válidas todas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto nesta Medida Provisória, tomadas no período dos 30 dias anteriores à data de entrada em vigor desta MP.

Ficam reduzidos pela metade os prazos previstos no [Título VI](#) – Das Convenções Coletivas da CLT.

A íntegra da Medida Provisória poderá ser acessada pelo [link](#).

