
INFORMATIVO 23/2021
MEDIDA PROVISÓRIA 1.046/2021
ESTABELECE MEDIDAS TRABALHISTAS PARA
ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DA COVID-19

Foi publicada, nesta quarta-feira, 28 de abril de 2021, a Medida Provisória nº 1.046/2021¹, que trata das medidas trabalhistas para o enfrentamento das consequências da pandemia da Covid-19 nas relações de trabalho, para preservação do emprego.

Inicialmente, é importante ressaltar que as medidas previstas na presente Medida Provisória — MP têm aplicação restrita ao período de 120 dias (art. 1º).

Por meio dela, as empresas poderão adotar 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;
- VII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

a) Teletrabalho: A empresa poderá alterar o regime de trabalho dos empregados, estagiários e aprendizes, para o teletrabalho, remoto ou outro meio de trabalho a distância, como também o retorno às atividades presenciais, independentemente de acordo individual ou coletivo escrito, pelo prazo de 120 dias. A comunicação de mudança deve ocorrer com antecedência mínima de 48h, por escrito ou por meio eletrônico.

¹ A íntegra da MP pode ser consultada em:
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470>

Deverá, ainda, a empresa, antecipadamente ou no prazo de 30 dias, estabelecer, por contrato, as disposições sobre responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de serviço fora das suas dependências.

Quando o empregado não tiver os equipamentos tecnológicos necessários nem a infraestrutura adequada para o teletrabalho, o empregador poderá fornecer os equipamentos necessários em regime de comodato e pagar pela infraestrutura ao trabalhador (sem natureza salarial). Na impossibilidade de oferecimento do regime de comodato, o período da jornada será considerado e computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

A utilização de equipamentos tecnológicos, infraestrutura, *softwares*, ferramentas digitais fora da jornada de trabalho do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso, exceto nos casos em que o acordo ou contrato de trabalho dispuserem de maneira diversa.

b) Antecipação de Férias: A empresa poderá antecipar férias individuais e coletivas aos empregados. A comunicação deve ocorrer com antecedência mínima de 48h, por escrito ou por meio eletrônico, com indicação do período a ser usufruído pelo empregado.

Devem ser priorizados, para concessão das férias individuais ou coletivas, os empregados do grupo de risco.

Para férias individuais e coletivas, as empresas devem observar os seguintes aspectos: a) não poderão ser usufruídos em períodos inferiores a 5 dias corridos; b) poderão ser antecipadas, por ato do empregador, mesmo nos casos de período aquisitivo incompleto.

Por meio de acordo individual, podem ser antecipados, adicionalmente, períodos futuros de férias.

No curso do prazo de 120 dias, a empresa poderá suspender as férias dos empregados da área de saúde ou de atividades essenciais, por comunicação formal ao trabalhador, por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48h.

A remuneração das férias concedidas antecipadamente poderá ocorrer até o 5º dia útil do mês subsequente ao início de sua fruição, sendo afastada a penalidade prevista na CLT sobre o prazo de pagamento das férias. O pagamento do terço de férias poderá ocorrer, a critério do empregador, após a concessão das férias até a data de quitação do 13º salário, que é 20 de dezembro. Já o pagamento do abono pecuniário

dependerá da anuência da empresa. Caso haja concordância, o pagamento também poderá ser realizado no prazo de acerto do 13º salário.

Nas férias coletivas, fica dispensada a comunicação prévia à Secretaria de Relações de Trabalho — SRTE e ao sindicato laboral. Não se aplicam os limites estabelecidos na CLT, sendo permitida a concessão por prazo superior a 30 dias.

c) Antecipação de Férias: A empresa poderá, pelo período de 120 dias, antecipar a fruição dos feriados federais, estaduais, distritais, municipais e religiosos. Para isso, deve comunicar, por escrito ou por meio eletrônico, aos empregados, com antecedência de, no mínimo, 48h. No comunicado, deve conter expressamente os feriados aproveitados, podendo, inclusive, ocorrer a compensação do saldo de banco de horas.

d) Banco de Horas: Fica autorizada a adoção da compensação de horas, por meio do banco de horas, por acordo coletivo ou individual, para compensação no prazo de 18 (dezoito) meses contados da publicação da Medida Provisória — MP, ou seja, até outubro de 2022.

Para a compensação das horas negativas do saldo do banco de horas, a jornada de trabalho do empregado poderá ser prorrogada até 2h diárias, observando-se o limite diário de 10h. A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pela empresa independentemente de norma coletiva ou acordo individual.

e) Suspensão das Exigências Administrativas em Saúde e Segurança no Trabalho: Fica suspensa a obrigatoriedade de serem realizados os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto os demissionais (**pode ser dispensado caso tenha sido realizado o exame médico periódico há menos de 180 dias**). Serão realizados 120 dias após encerrado o prazo de 120 dias previsto para a validade das medidas estabelecidas na MP.

Os treinamentos periódicos e eventuais previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho ficam suspensos, devendo ser realizados no prazo de 90 dias após encerrado o estado de calamidade pública. As empresas podem ofertar treinamentos na modalidade de ensino a distância, observando o conteúdo prático, para garantir que as atividades sejam desempenhadas com segurança.

As atividades da CIPA ficam mantidas, mas as reuniões e os processos eleitorais devem ocorrer de forma remota.

f) Diferimento do Recolhimento do FGTS: Exigência do recolhimento do FGTS dos meses de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021. Essa opção pode ser feita pela empresa independentemente do número de empregados, regime de tributação, natureza jurídica, ramo de atividade econômica e de adesão prévia.

No entanto, deverá declarar as informações até 20 de agosto de 2021, como estabelece o inciso IV do art. 32 da Lei 8212/91. Ressaltar que: a) constituirá declaração de confissão de dívida para cobrança do FGTS; b) os valores não declarados serão considerados em atraso, obrigando o pagamento integral da multa e dos encargos devidos.

Os depósitos dessas competências poderão ser parcelados em 4 vezes, iniciando-se em setembro de 2021, sem incidência de atualização, multa nem encargos previstos no art. 22 da Lei 8.036/90.

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão do recolhimento do FGTS ficará resolvida, e a empresa ficará obrigada a: **a)** recolher os valores correspondentes, sem multa e encargos devidos, caso sejam efetuados dentro do prazo legal; **b)** os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não tiverem sido recolhidos, sem prejuízo das cominações legais e ao depósito do valor da multa de 40% (art. 18 da Lei 8.036/90).

O inadimplemento de quaisquer parcelas relativas aos meses objeto do parcelamento do FGTS (abril, maio, junho e julho de 2021) estará sujeito à multa e aos encargos devidos nos termos do art. 22 da Lei 8.036/90 e ao bloqueio do certificado de regularidade do FGTS. Os prazos dos certificados emitidos antes da entrada em vigor da Medida Provisória nº 1046/2021 ficam prorrogados por 90 dias.

Os parcelamentos de FGTS em curso com parcelas a vencer nos meses de abril, maio, junho e julho não impedirão a emissão do certificado de regularidade do FGTS.

O prazo prescricional dos débitos do FGTS fica suspenso por 120 dias, contados da entrada em vigor da Medida Provisória.

g) Aspectos Gerais: A MP 1046/2021 permitiu aos estabelecimentos de saúde, por acordo individual escrito, mesmo nas atividades insalubres e para escala 12x36, a prorrogação da jornada de trabalho; adotar escalas de trabalho entre a 13^a e a 24^a hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantindo o repouso semanal remunerado. O prazo para compensação das horas é de 18 (dezoito) meses após o encerramento do prazo de 120 dias, ou remuneradas como extras.

A MP 1046/2021 estabeleceu a inaplicabilidade das regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing aos trabalhadores em regime de teletrabalho.

Os cursos ou programas de qualificação profissional previstos no art. 476-A da CLT poderão ser oferecidos pelo empregador na

modalidade remota/não presencial e terão duração de, no mínimo, um mês e, no máximo, três meses.

No tocante às negociações coletivas, poderão ser adotados os meios eletrônicos para cumprimento das exigências formais previstas na CLT, inclusive para convocação, deliberação, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho. Os prazos estabelecidos na CLT ficam reduzidos pela metade

Essas são as regras estabelecidas na MP 1046/2021.

Para o que preciso for, estamos à disposição.

Brasília/DF, 29 de abril de 2021.

Valério Alvarenga Monteiro de Castro
OAB/DF 13.398

Oneide Soterio da Silva
OAB/DF 24.739