

Medida Provisória 1.046, de 27/04/21

**Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento
da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (covid-19)**

A Medida Provisória 1.046, de 27/04/2021, reativa inúmeras medidas que flexibilizam a legislação trabalhista neste momento pandêmico, pelo período de 120 dias, que poderá ser prorrogado por igual período, com o fim de preservação do emprego, sustentabilidade do mercado de trabalho e enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública decorrente da covid-19.

Abaixo apresentamos um breve apanhado, no intuito de auxiliar especialmente os empregadores na aplicabilidade das medidas mais relevantes:

1. **TELETRABALHO:**

- **Alteração do regime presencial/teletrabalho e teletrabalho/presencial:** deve ser notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 horas, e independe da existência de acordo individual ou coletivo, bem como de registro prévio da alteração no contrato de trabalho;
- **Responsabilidade pelos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura:** deve ser pactuada em contrato escrito prévio ou no prazo de 30 dias contados da mudança do regime de trabalho;
- **Empresa pode fornecer os equipamentos em regime de comodato:** se o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos, o empregador pode fornecê-los em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, sem natureza salarial.
- Se a empresa não conseguir fornecer em regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador;
- **Tempo de uso das ferramentas tecnológicas fora do horário normal de trabalho:** não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto previsão nesse sentido em acordo individual ou acordo/convenção coletiva;
- **Estagiários e aprendizes:** autorizados para adoção do regime de teletrabalho.

2. **ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS:**

- **Período aquisitivo incompleto:** as férias podem ser antecipadas ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido;
- **Aviso ao empregado:** com, no mínimo, 48 horas de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico;
- **Período mínimo de gozo:** 5 dias;
- **Pagamento das férias antecipadas:** poderá ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias;
- **Possibilidade de antecipar férias em acordo individual:** adicionalmente, poderá ser negociada a antecipação de períodos futuros de férias por meio de acordo individual escrito;
- **Grupo de risco:** trabalhadores do grupo de risco tem prioridade para o gozo de férias individuais ou coletivas antecipadas;
- **Adicional de 1/3:** poderá ser pago até a data de pagamento do 13º salário;
- **Conversão de 1/3 das férias antecipadas em abono pecuniário:** depende da anuência do empregador e o pagamento poderá ser feito até a data de pagamento do 13º salário;
- **Rescisão do contrato antes de completar o período aquisitivo das férias antecipadas:** valores não adimplidos serão pagos na rescisão. De outra parte, no caso de pedido de demissão, as férias antecipadas gozadas poderão ser descontadas das verbas rescisórias do empregado;
- **Empregados da saúde ou demais funções essenciais:** podem ter férias ou licenças não remuneradas suspensas, com comunicação formal por escrito, com 48 horas de antecedência.

3. **CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS:**

- **Período aquisitivo incompleto:** podem ser fornecidas ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido;
- **Abrangência:** toda a empresa ou a determinados setores;
- **Aviso:** com, no mínimo, 48 horas de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico;
- **Período mínimo de gozo:** 5 dias;
- **Período máximo de gozo:** podem ser concedidas por prazo superior a 30 dias;
- **Adicional de 1/3:** poderá ser pago até a data de pagamento do 13º salário;
- **Conversão de 1/3 das férias antecipadas em abono pecuniário:** depende da anuência do empregador e o pagamento poderá ser feito até a data de pagamento do 13º salário;
- **Comunicação ao Ministério da Economia e aos sindicatos:** dispensada.

4. **APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS:**

- **Abrangência:** feriados federais, estaduais, distritais e municipais, inclusive os religiosos;
- **Notificação:** com, no mínimo, 48 horas de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação expressa dos feriados aproveitados;
- **Compensação:** os feriados antecipados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

5. **BANCO DE HORAS POSITIVO OU NEGATIVO:**

- **Aplicabilidade:** no caso de interrupção das atividades;
- **Atividades essenciais:** podem adotar o banco de horas independente da interrupção das atividades;
- **Formalização:** acordo individual ou coletivo escrito;
- **Prazo para compensação:** 18 meses contados da data de encerramento do período de vigência das medidas dispostas na MP;
- **Compensação:** poderá ser realizada por até 2 horas diárias, não podendo exceder 10 horas diárias. Poderá se realizar aos finais de semana, observada as restrições de autorização prévia em relação aos domingos (art. 68 da CLT). E, ainda, pode ser determinada a critério do empregador, independente de convenção coletiva ou acordo individual ou escrito.

6. **SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE:**

- **Empregados em teletrabalho:** suspensão obrigatoriedade de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto os demissionais. Estes exames deverão ser realizados no prazo de 120 dias contados do encerramento do prazo de vigência das medidas previstas na MP;
- **Empregados da área da saúde em hospitais:** obrigatória a realização de exames ocupacionais e treinamentos e tem prioridade na submissão a testes de COVID-19;
- **Empregados em atividade presencial:** exames vencidos no período de 120 dias de vigência das medidas previstas na MP poderão ser realizados em 180 dias contados do seu vencimento;

- **Exame demissional:** dispensado se o exame anterior foi realizado há menos de 180 dias;
- **Treinamentos periódicos:** suspensos por 60 dias. Deverão ser realizados no prazo de 180 dias contados do encerramento do período de vigência das medidas;
- **Treinamentos à distância:** treinamentos poderão ser realizados à distância;
- **Reuniões da CIPA, inclusive eleições:** podem ser realizadas de forma remota.

7. **DIFERIMENTO DO FGTS:**

- **Abrangência:** aplica-se a todas as categorias de empresas e independe do regime de tributação;
- **Competências com exigibilidade suspensa:** abril, maio, junho e julho/2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto/2021, respectivamente;
- **Parcelamento:** os recolhimentos das competências acima poderão ser realizados de forma parcelada, em até 4 parcelas mensais, sem multa e encargos, com vencimento a partir de setembro/2021, na data do recolhimento mensal devido;
- **Declaração:** para usufruir deste diferimento do FGTS, o empregador deverá declarar as informações até 20/08/2021;
- **Rescisão do contrato de trabalho:** gera a antecipação do recolhimento dos valores vincendos, sem multa e encargos, juntamente com o recolhimento do FGTS incidente sobre as parcelas rescisórias.

Esperamos ter contribuído para uma abordagem objetiva da Medida Provisória 1.046 e ficamos à disposição para eventuais contribuições e discussões acerca do tema.

Prof. Dr. Leone Pereira da Silva Junior PhD
OAB/SP 234.695
OAB/SC 60841-A

Prof. Dr. Helio Gustavo Alves PhD
OAB/SP 187.555
OAB/SC 32.786-A