

MEDIDA PROVISÓRIA N. 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

Medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19)
Principais pontos da MP.

- A MP 1.046/2021 regulamenta as medidas trabalhistas para enfrentamento à emergência de saúde pública provocada pela pandemia do coronavírus (covid-19), assim como fez a Medida Provisória 927/2020, mantendo inalterada a maior parte, mas não a totalidade, das regras ali estabelecidas.
- Ao contrário da MP 927, a MP 1.046/2021 não faz mais referência ao Decreto Legislativo nº 6/2020, tendo em vista que esta norma reconheceu o estado de calamidade pública somente até 31/12/2020. A principal consequência prática é a impossibilidade de o empregado realizar o saque da multa rescisória do FGTS pago por metade, sem a necessidade de reconhecimento do estado de calamidade pública pela Justiça do Trabalho caso a caso, na hipótese de extinção do contrato de trabalho por força maior, como exigido pelo art. 18, § 2º, Lei 8.036/90.
- A sua vigência, possibilitando a adoção das medidas trabalhistas nela previstas, é de 120 dias, contados da data de publicação da Medida Provisória, podendo ser prorrogado por igual período por ato do Poder Executivo.
- Medidas que podem ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego: teletrabalho; antecipação de férias individuais; antecipação de feriados; banco de horas; suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e diferimento do recolhimento de FGTS.

- **TELETRABALHO:**

- O empregador pode alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância, ou determinar o retorno ao trabalho presencial, independentemente de acordo individual ou coletivo, comunicando o empregado por escrito ou por meio eletrônico com antecedência mínima de 48 horas, dispensado o registro da alteração no contrato de trabalho.
- O tempo de uso de equipamentos tecnológicos, softwares, ferramentas digitais ou aplicações de internet utilizados para o teletrabalho fora da jornada normal de trabalho não constitui tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso, salvo previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.
- Volta a ser permitida a adoção do regime de teletrabalho para estagiários e aprendizes.

- **FÉRIAS:**

- O empregador informará ao empregado a antecipação de suas férias com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou meio eletrônico, indicando o período de gozo, que não poderá ser inferior a cinco dias corridos, sendo priorizados os trabalhadores do grupo de risco do coronavírus.
- Podem ser antecipadas férias relativas a período aquisitivo ainda não transcorrido em sua totalidade.
- Períodos futuros de férias também podem ser antecipados, desde que por meio de acordo individual escrito.

- O adicional de 1/3 relativo às férias, individuais ou coletivas, poderá ser pago, a critério do empregador, até a data em que é devida a gratificação natalina, salvo se houver rescisão do contrato de trabalho, hipótese em que o pagamento será feito com as verbas rescisórias.
- A conversão de um terço do período das férias, individuais ou coletivas, em abono pecuniário, depende de anuência do empregador, e o pagamento poderá ser efetuado até a data em que é devida a gratificação natalina.
- As férias individuais ou coletivas, que tenham sido antecipadas e gozadas, cujo período não tenha sido adquirido, serão descontadas das verbas rescisórias devidas no caso de pedido de demissão.
- O empregador pode conceder férias coletivas a todos os empregados ou apenas a um ou alguns setores, comunicando os empregados afetados por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 horas. Fica permitida a concessão por período superior a 30 dias.
- As férias coletivas não poderão ser gozadas em período inferior a cinco dias e poderão ser concedidas aos empregados cujo período aquisitivo ainda não tenha transcorrido em sua totalidade.

- **FERIADOS:**

- O empregador poderá antecipar feriados federais, estaduais, distritais e municipais, agora incluídos os feriados religiosos, devendo comunicar os empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 horas, com indicação expressa dos feriados antecipados. Estes feriados poderão ser utilizados para compensação em banco de horas.

- **COMPENSAÇÃO DE JORNADA:**

- Autorizada a interrupção das atividades pelo empregador e a adoção de regime especial para compensação de jornada por banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, por meio de acordo individual ou coletivo escrito, para compensação no prazo de até 18 meses, a contar da data de término da vigência da MP.
- Na compensação do período interrompido poderá haver prorrogação de jornada em até duas horas, respeitado o limite de dez horas diárias, além de poder ser realizado com trabalho em finais de semana, observado o art. 48 da CLT ("O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho").
- As empresas que desempenham atividades essenciais poderão adotar o regime especial de compensação de jornada por banco de horas independentemente da interrupção das atividades.

- **SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:**

- Suspensa a obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, salvo os exames demissionais, para os empregados em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou à distância, devendo ser realizados no prazo de 120 dias a contar do encerramento da vigência da MP.
- Mantida a obrigatoriedade dos exames ocupacionais e treinamentos periódicos para os trabalhadores da área de saúde e das áreas auxiliares em exercício em ambiente hospitalar, que terão prioridade para realizar testes de identificação do coronavírus.
- Exames ocupacionais dos trabalhadores em atividade presencial, vencidos durante a vigência da MP, poderão ser realizados até 180 dias a contar da data do seu vencimento.

- Se o médico coordenador do PCMSO considerar que a prorrogação dos exames representa risco à saúde do empregado, deve indicar a necessidade de realização.
- Suspensa, por 60 dias a contar da publicação da MP, a obrigatoriedade de realizar treinamentos previstos nas normas de segurança e saúde no trabalho. Os treinamentos deverão ser realizados no prazo de 180 dias a contar do encerramento da vigência da MP.
- Durante o período de vigência da MP, os treinamentos previstos nas normas de segurança e saúde no trabalho poderão ser realizados à distância, observados os conteúdos práticos para garantir segurança das atividades executadas.
- Ficam autorizadas reuniões da CIPA, inclusive para fins eleitorais, de maneira inteiramente remota.
- **FGTS:**
 - Suspensa a exigibilidade do recolhimento de FGTS referente às competências de abril, maio, junho e julho de 2021. O depósito poderá ser realizado de forma parcelada, sem incidência de atualização, multa e encargos, em até quatro parcelas mensais, com vencimento a partir de setembro de 2021.
 - Para usufruir dessa medida, o empregador fica obrigado a declarar a informações até 20/08/2021. Valores não declarados serão considerados em atraso e obrigarão o pagamento integral da multa e encargos devidos.
 - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho durante o período de suspensão, o empregador fica obrigado a recolher os valores correspondentes, sem incidência de multa e encargos, além de recolher a multa fundiária.
 - Suspenso o prazo prescricional pelo prazo de 120 dias a contar da publicação da MP.

- **DISPOSIÇÕES FINAIS:**

- O curso ou programa de qualificação (art. 476-A da CLT) somente poderá ser oferecido pelo empregador na modalidade não presencial, com duração mínima de um mês e máxima de três meses.
- Fica permitida a utilização de meios eletrônicos para cumprimento dos requisitos formais previstos no Título VI da CLT ("Das Convenções Coletivas de Trabalho"), inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou acordo coletivo de trabalho.
- Os prazos previstos no Título VI da CLT ("Das Convenções Coletivas de Trabalho") ficam reduzidos pela metade.