



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/2021

A Medida Provisória nº 1.046/2021, que dispõe sobre medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente da Covid-19, tem a sua aplicabilidade pelo período inicial de 120 (cento e vinte) dias, contados da sua publicação, podendo este período ser prorrogado, por igual período, por ato do Poder Executivo federal.

Esta MP renova as medidas originalmente dispostas pela extinta MP 927/2020, **trazendo alterações em situações específicas** para a adoção do teletrabalho; antecipação de férias individuais; concessão de férias coletivas; aproveitamento e antecipação de feriados; banco de horas; diferimento do recolhimento do FGTS.

Destacamos, abaixo, as principais alterações:

1) TELETRABALHO

Durante o prazo de vigência desta MP **a empresa poderá** realizar a alteração do regime presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, e vice e versa, podendo esta medida ser utilizada, também, para aprendizes e estagiários, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado, também, o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

A alteração do regime de trabalho não depende da concordância do empregado ou acordo coletivo, mas, a comunicação/notificação ao empregado, seja ela na forma escrita ou por meio eletrônico, deve ser feita com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos, bem como as disposições em relação ao reembolso, ao empregado, de possíveis despesas oriundas do trabalho serão previstas em contrato escrito firmado previamente, ou dentro do prazo de 30 dias da mudança do regime de trabalho.

Caso a empresa forneça os equipamentos em regime de comodato e/ou realize o pagamento de serviços de infraestrutura para o trabalho remoto do empregado, estas verbas não terão natureza salarial.

Ainda há a previsão nesta MP de que 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 configura tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual, ou em ACT ou CCT.

2) ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

A empresa, a seu critério, poderá conceder férias individuais a seus empregados mesmo que estes não tenham o período aquisitivo completo, desde que realize a comunicação prévia ao empregado com 48 horas de antecedência, na forma escrita, ou por meio eletrônico, e o período de gozo conte com no mínimo 5 (cinco) dias corridos.

Os empregados que pertençam ao grupo de risco do coronavírus deverão ser priorizados para o gozo das férias (individuais ou coletivas) em relação aos demais empregados.

Empresa e empregado poderão, adicionalmente, negociar a antecipação de períodos futuros de férias por meio de acordo individual escrito.

O pagamento da remuneração das férias concedidas antecipadamente, durante o período de validade desta MP, poderá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não sendo aplicável, neste caso, o pagamento com dois dias de antecedência.

O adicional de 1/3 sobre férias, bem como o Abono Pecuniário (conversão de 1/3 em pecúnia) que, nos termos desta MP, depende da concordância do empregador, poderão ser pagos após a concessão das férias até a data em que é devido o 13º salário, ou seja, 20 de dezembro.

Em caso de rescisão do contrato de trabalho a pedido do empregado (pedido de demissão), os valores das férias antecipadas gozadas referentes ao período que não tenha sido adquirido pelo empregado poderão ser descontadas das verbas rescisórias.

3) CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

A empresa, a seu critério, poderá conceder férias coletivas para todos os seus empregados ou para setores específicos, devendo, entretanto, realizar a comunicação por escrito, ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 horas, não havendo necessidade de comunicação ao Sindicato profissional e Ministério da Economia.

De acordo com o texto da MP não são aplicáveis o limite máximo de períodos anuais (dois períodos), nem o limite mínimo de 10 (dez) dias corridos exigidos pela CLT para as férias coletivas devendo, entretanto, ser observado o período mínimo de 5 (cinco) dias corridos, assim como ocorre com a concessão das férias individuais (antecipação).

Durante o período de validade previsto pela MP será permitida a concessão de férias coletivas por prazo superior a 30 (trinta) dias.

Também se aplicam às férias coletivas os mesmos preceitos citados anteriormente relativos a:

- pagamento da remuneração das férias, que poderá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não sendo aplicável, neste caso, o pagamento com dois dias de antecedência;

- pagamento até a data em que é devido o 13º salário, ou seja, 20 de dezembro, do adicional de 1/3 sobre férias, bem como o Abono Pecuniário (conversão de 1/3 em pecúnia) que, nos termos desta MP, depende da concordância do empregador;

- desconto, nas verbas rescisórias, dos valores das férias antecipadas gozadas, referentes ao período que não tenha sido adquirido pelo empregado, em caso de rescisão do contrato de trabalho a pedido do empregado (demissão).

4) APROVEITAMENTO E A ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Por decisão da empresa o gozo dos feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos poderão ser antecipados, desde que os empregados abrangidos pela medida sejam notificados/comunicados por escrito, ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 horas. Deve haver a indicação expressa dos feriados antecipados

Os feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos, podem ainda ser utilizados para compensação de saldo em banco de horas.

5) BANCO DE HORAS

Fica autorizada a interrupção das atividades e a constituição de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, que será formalizado por escrito na forma de acordo individual ou ACT para a compensação, no prazo de até 18 (dezoito) meses a contar do fim do prazo de validade de 120 dias da edição desta MP.

A empresa poderá determinar a forma de compensação do saldo contido no Banco de horas, desde que respeitados os limites de prorrogação de jornada em até 2 (duas) horas, não excedendo 10 horas de jornada diária, independentemente de negociação coletiva ou acordo individual. Poderá, ainda, ser estabelecida a compensação aos finais de semana, inclusive aos domingos, desde que a empresa possua autorização para o trabalho neste dia.

As empresas que desempenham atividades essenciais poderão, durante o período previsto pela MP, constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

6) SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Durante o período de vigência desta MP fica suspensa a obrigatoriedade da realização de qualquer exame médico ocupacional, clínicos e complementares, exceto o demissional dos empregados que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância. Os exames suspensos serão realizados no prazo de até 120 (cento e vinte) dias contados do fim do período previsto pela MP.

Para os trabalhadores em atividade presencial os exames médicos ocupacionais periódicos vencidos durante o período previsto pela MP poderão ser realizados no prazo de até 180 (cento e oitenta dias), contado da data de seu vencimento.

Destaque-se que o exame demissional poderá ser dispensado caso tenha sido realizado exame periódico a menos de 180 (cento e oitenta) dias.

Fica suspenso, também, pelo período de 60 dias contados da publicação da MP, a obrigatoriedade de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. Os treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

Os treinamentos suspensos deverão ser realizados em até 180 (cento e oitenta dias) após o período de validade previsto pela MP.

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.

IMPORTANTE: a MP não autoriza o descumprimento, pelo empregador, das NRs além das ressalvas citadas anteriormente.

7) DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

É facultado à empresa optar pelo adiamento do recolhimento do FGTS das competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021 respectivamente, podendo o depósito ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos legais em 4 (quatro) parcelas mensais com vencimento a partir de setembro de 2021 na data do recolhimento mensal devido.

Em caso de rescisão contratual, no período do parcelamento do FGTS, a empresa deverá recolher as parcelas suspensas, dentro do prazo legal para quitação das verbas rescisórias.

8) OUTRAS DISPOSIÇÕES

- a) Cursos ou programas de qualificação (Lay-Off previsto no Art. 476-A, da CLT) poderão ser oferecidos pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração de, no mínimo, um mês e, no máximo, três meses;
- b) Fica permitida a utilização de meios eletrônicos para cumprimento dos requisitos formais previstos na CLT, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de CCT, ou ACT, bem como os prazos previstos na CLT, relativos aos processos envolvendo as negociações coletivas, ficam reduzidos pela metade.