

MEDIDA PROVISÓRIA Nº. 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

Foi publicada na data de 28/04/2021 a Medida Provisória (MP) nº. 1.046/21 que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

A MP dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores, **durante o prazo de cento e vinte dias**, contado da data de sua publicação. Sendo que este prazo poderá ser prorrogado, por igual período, por ato do poder executivo federal.

Poderão ser adotadas pelos empregadores, entre outras, as seguintes medidas:

I - O teletrabalho: (principais alterações)

- O empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho sendo dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.
- O empregado deverá ser notificado acerca da alteração no contrato de trabalho com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.
- As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura e as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30, contado 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.
- O período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato.
- 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.

II – A antecipação de férias individuais: (principais alterações)

- O empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

- As férias antecipadas não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos.

- As férias antecipadas poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

- O adicional de um terço relativo às férias poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devida a gratificação natalina.

- A conversão de um terço do período das férias em abono pecuniário dependerá da anuência do empregador.

- O pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

III - A concessão de férias coletivas: (principais alterações)

- O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa e deverá notificar o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 48 horas, permitida a concessão por prazo superior a trinta dias.

- Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional de que trata a CLT.

IV - O aproveitamento e a antecipação de feriados: (principais alterações)

- Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos, e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados, 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 – O banco de horas: (principais alterações)

- Ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo individual ou coletivo escrito, para a compensação no prazo de até 18 meses.

- As empresas que desempenham atividades essenciais poderão constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

VI - A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho: (principais alterações)

- Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, dos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância. Sendo que estes exames deverão ser realizados no prazo de 120 dias, contado da data de encerramento do período de validade da MP.
- Os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante o prazo da MP poderão ser realizados no prazo de até 180 dias, contado da data de seu vencimento.
- O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias.
- Fica suspensa pelo prazo de 60 dias, contado da data da publicação da MP a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

VII – O diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS: (principais alterações)

- Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente.
- Os empregadores poderão fazer o diferimento independentemente: I - do número de empregados; II - do regime de tributação; III - da natureza jurídica; IV - do ramo de atividade econômica; e V - da adesão prévia.
- O depósito das competências de abril, maio, junho e julho de 2021 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos.
- Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos aos depósitos no FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de publicação da MP.

- Outras disposições: (principais alterações)

- O curso ou o programa de qualificação profissional poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração de, no mínimo, um mês e, no máximo, três meses.
- Fica permitida a utilização de meios eletrônicos para cumprimento dos requisitos formais no que se refere a Convenção Coletiva, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho, sendo que os prazos previstos no processo de negociação coletiva ficam reduzidos pela metade.
- A Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação, qual seja 28/04/2021.

- Segue link: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470>

Goiânia, 28/04/2021.

Lorena Blanco
Advogada, Assessora Trabalhista e Sindical FIEG/GESIN
lorenablanco@sistemafieg.org.br