

MEDIDA PROVISÓRIA 1.046/21 – COVID-19

MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

Fabiano Zavanella

11-96350-0083

fzavanella@rochacalderon.com.br

Rocha, Calderon 
e Advogados Associados

Esclarecimentos sobre os pontos mais significativos da Medida Provisória nº 1.046, de 28.04.2021, que estabelece ações de natureza trabalhista que podem ser adotadas pelas empresas para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do Coronavírus (covid-19).



QUAIS MEDIDAS PODEM SER ADOTADAS PELAS EMPRESAS DE ACORDO COM A MP Nº 1.046/21?

- a) o home office (teletrabalho);
- b) a antecipação de férias individuais;
- c) a concessão de férias coletivas;
- d) o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- e) o banco de horas;
- f) a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e
- g) o adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.



O **TELETRABALHO, TRABALHO REMOTO e o TRABALHO À DISTÂNCIA** já tinham previsão legal na CLT e também foram objeto de ajuste na MP 927/2020, sendo que no texto hoje publicado da MP 1046 verificamos algumas diferenças, quais sejam:

- 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 dos equipamentos para realização das atividades;
- 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
- ****Não se confunde o teletrabalho (CLT, art. 75-A e seguintes) com o trabalho remoto (CLT, art. 6º) ou trabalho à distância mantendo-se à necessidade de controles telemáticos efetivos de jornada.**
- ***** A modalidade se aplica aos aprendizes e estagiários tal qual na MP 927/20**

ANTECIPAÇÃO DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS

O empregador poderá antecipar as férias de seus empregados. Significa dizer que, mesmo os empregados cujo período **aquisitivo** de férias não tenham sido completados, poderão ser concedidos, por exceção.

Ajustes redacionais efetivados:

- Art. 7º O adicional de um terço relativo às férias concedidas durante o período a que se refere o art. 1º poderá ser pago após a sua concessão, **a critério do empregador**, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.
- Art. 8º A conversão de um terço do período das férias de que trata o caput em abono pecuniário **dependerá da anuência do empregador**, hipótese em que o pagamento poderá ser efetuado até a data de que trata o art. 7º.

CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

O texto fez ajustes importantes em relação ao que previa a MP 927, em especial:

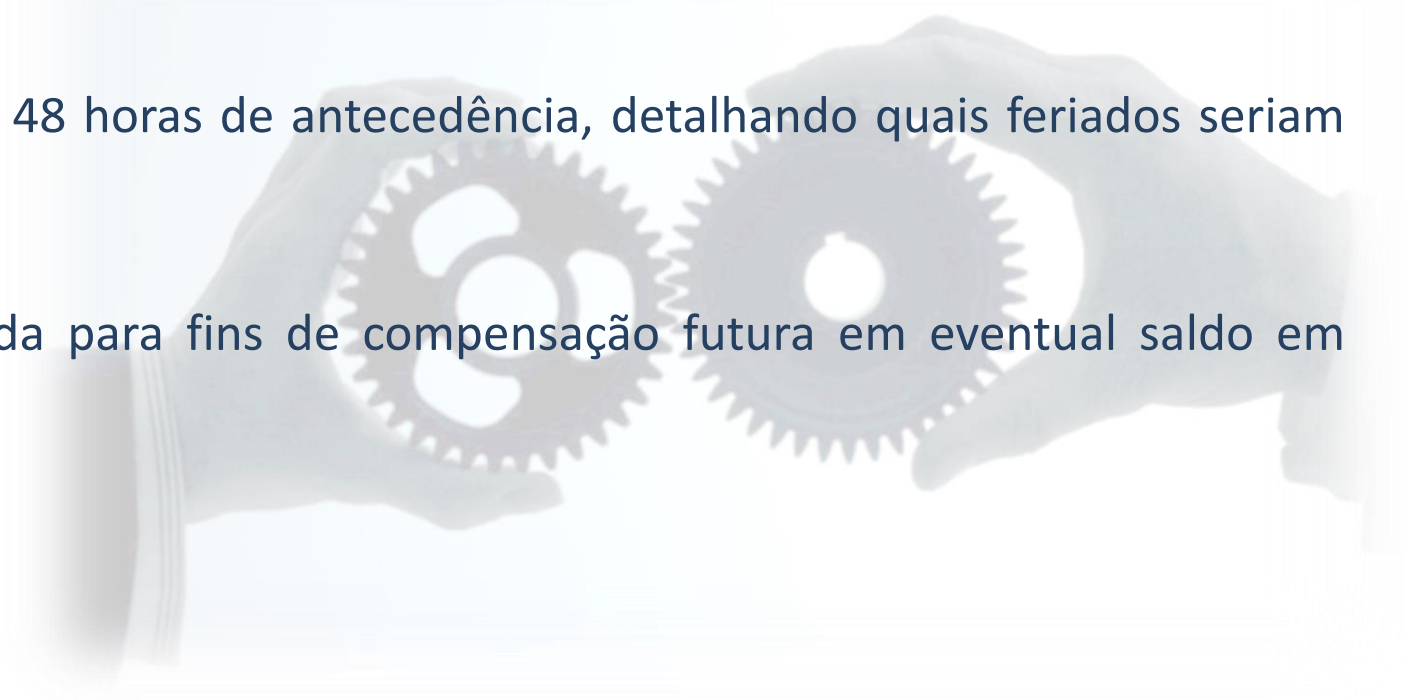
- Art. 11. O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo a que se refere o art. 1º, conceder férias coletivas **a todos os empregados ou a setores da empresa e deverá notificar o conjunto de empregados afetados**, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, hipótese em que não se aplicam o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, **permitida a concessão por prazo superior a trinta dias**.
- Art. 12. O disposto no § 1º do art. 5º, no art. 7º, no art. 8º, no art. 9º e no parágrafo único do art. 10 aplica-se às férias coletivas.

Dessa forma autoriza-se ajustar a concessão das férias coletivas à necessidade da empresa em relação a departamentos ou setores específicos, inclusive por um período maior do que os 30 dias previstos na CLT e, ainda, deixando claro que para os demais pontos (pagamento, abono, etc) guia-se pelo roteiro que na MP trata da antecipação de férias individuais.

APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

É permitido ao empregador antecipar unilateralmente o gozo de feriados, inclusive agora os religiosos também (sem anuência do empregado) e sem a necessidade de negociação coletiva (colide com o disposto na CLT, em seu art. 611-A, XI).

- Necessário avisar os empregados com 48 horas de antecedência, detalhando quais feriados seriam antecipados.
- Referida antecipação pode ser utilizada para fins de compensação futura em eventual saldo em banco de horas.



BANCO DE HORAS

Fica autorizado o estabelecimento de banco de horas, de tal forma que o empregado possa receber seu salário/remuneração sem que estivesse trabalhando; todavia, quando a situação se normalizar, ele prestaria horas extras, sem receber novamente por elas.

Assim, para flexibilizar o estabelecimento do banco de horas em decorrência da pandemia do COVID-19, a medida provisória autoriza que:

- compensação por até 18 meses, contados da data de encerramento do PRAZO PREVISTO NO ARTIGO 1º DA MP, ou seja, 120 dias (que poderão ser prorrogados por ato do executivo)
- estabelecimento por meio de acordo individual ou coletivo escrito.
- A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação de jornada em até duas horas, a qual não poderá exceder dez horas diárias, **e poderá ser realizada aos finais de semana;**
- **As empresas que desempenham atividades essenciais** poderão, durante o prazo previsto no art. 1º, constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A MP suspende a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais (SEMESTRAIS, POR EXEMPLO), exceto dos exames demissionais **APENAS dos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância**

- Exames com obrigatoriedade suspensa deverão ser realizados dentro de prazo de 120 dias contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º da MP.
- Os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante o prazo a que se refere o art. 1º poderão ser realizados no prazo de até cento e oitenta dias, contado da data de seu vencimento.
- Fica mantida a obrigatoriedade de realização de exames ocupacionais e de treinamentos periódicos aos trabalhadores da área de saúde e das áreas auxiliares em efetivo exercício em ambiente hospitalar, os quais terão prioridade para submissão a testes de identificação do coronavírus (covid19) previstos em normas de segurança e saúde no trabalho ou em regulamentação internacional.



SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

- Fica suspensa pelo prazo de sessenta dias, contado da data de publicação desta Medida Provisória, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. Os treinamentos de que serão realizados no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º da MP.
- Fica autorizada a realização de reuniões das comissões internas de prevenção de acidentes, inclusive aquelas destinadas a processos eleitorais, de **maneira inteiramente remota, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação.**
- O disposto **não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho** pelo empregador, aplicadas as ressalvas previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.



DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

O FGTS, cuja previsão legal determina pelo seu recolhimento mensal, terá suspensão sua exigibilidade, referente às competências de abril, maio, junho e julho de 2021, podendo ser parcelado o seu pagamento em momento futuro em até 04(quatro) parcelas, sem a incidência de atualização monetária, de multa ou TR – taxa referencial, com vencimento a partir de setembro de 2021, na data do recolhimento mensal devido (atenção: cumulativo com a época própria).

Para usufruir dessa prerrogativa o empregador deverá declarar as informações até 20 de agosto de 2021.



DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO (LAY OFF)

- A CLT prevê que, em situações pontuais, os empregados fossem encaminhados a programas de qualificação profissional, durante os quais eles deixariam de receber suas remunerações. É o chamado lay-off, previsto no art. 476-A da CLT.
- A MP autoriza que o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração de, no mínimo, um mês e, no máximo, três meses.

* Não havia equivalente na MP 927/20



ELEMENTOS FORMAIS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA:

- Fica permitida a utilização de meios eletrônicos para cumprimento dos requisitos formais previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, **inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.**
- Os prazos previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, **ficam reduzidos pela metade** – arts. 611 a 625 da CLT



MEDIDAS PROVISÓRIA 1.046/21 – COVID-19
MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

OBRIGADO!

Rocha, Calderon 
e Advogados Associados

proffabianozavanella



Fabiano Zavanella

