

## Sumário Executivo de Medida Provisória

**Medida Provisória nº 1.046, de 2020.**

**Publicação:** DOU de 27 de abril de 2021.

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

### Resumo das Disposições

A Medida Provisória (MPV) nº 1.046, de 27 de abril de 2021, destina-se a adaptar a legislação trabalhista à epidemia do coronavírus.

Para tanto, estabelece, em seu art. 2º, que, durante os 120 dias contados de sua vigência, conforme disposto no art. 1º, o empregador poderá implementar as seguintes medidas: I – o teletrabalho; II – a antecipação de férias individuais; III – a concessão de férias coletivas; IV – o aproveitamento e a antecipação de feriados; V – o banco de horas; VI – a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e VII – o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

O teletrabalho está disciplinado nos arts. 3º e 4º da MPV nº 1.046, de 2021. Ele poderá ser instituído independentemente de acordo individual ou coletivo, devendo ser comunicado ao empregado com antecedência de 48 (quarenta e oito horas), por meio escrito ou eletrônico.

Considera-se teletrabalho qualquer labor remoto ou à distância, prestado mediante tecnologias da informação e da comunicação, que não se configure trabalho externo.

Em relação à estrutura necessária para a realização do teletrabalho, dispõe a MPV nº 1.046, de 2021, que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial. Na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Além disso, o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação 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 coletivo. Por fim, poderão aderir à modalidade de teletrabalho os aprendizes e estagiários.

As disposições relativas às férias e aos feriados estão previstas nos arts. 5º a 14 da MPV nº 1.046, de 2021. Durante o prazo a que se refere o art. 1º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

Neste caso, as férias: I – não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e II – poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido. Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito. Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas. Durante o prazo a que se refere o art. 1º, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de quarenta e oito horas. Também, para as férias concedidas durante a vigência desta medida provisória, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, 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. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador. O pagamento das férias concedidas nos termos desta medida provisória poderá ser realizado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias. Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

Ainda, durante os citados 120 dias, o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de

períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Durante o período previsto no art. 1º, poderá o empregador antecipar a concessão de feriados ao empregado, que poderão ser utilizados para a compensação em banco de horas.

O art. 15 da MPV nº 1.046, de 2021, prevê que o empregador, durante o período previsto no art. 1º, poderá interromper as suas atividades, estabelecendo a compensação posterior do período paralisado via banco de horas, a ser firmado em norma coletiva ou acordo individual com o empregado. A compensação será limitada a duas horas extras diárias de trabalho e à jornada de 10 (dez) horas diárias de labor, devendo ser realizada em até 18 (dezoito) meses.

Os arts. 16 a 19 disciplinam a realização de exames médicos ocupacionais. Os referidos dispositivos estabelecem que, durante o prazo a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos citados exames, exceto dos exames demissionais. Os exames suspensos deverão ser realizados em até 120 (cento e vinte) dias após da vigência desta medida provisória. Mantém-se, entretanto, a obrigatoriedade de realização dos citados exames, bem como de treinamentos periódicos para os trabalhadores da área de saúde e de áreas auxiliares em efetivo exercício em ambiente hospitalar, os quais terão prioridade na realização de exames de identificação de coronavírus.

Os exames médicos ocupacionais de trabalhadores presenciais vencidos durante o prazo do art. 1º poderão ser realizados em até 180 (cento e oitenta) dias.

Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, indicará ao empregador a necessidade de sua realização. O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

Além disso, durante o prazo de 60 (sessenta) dias, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. Durante o prazo do art. 1º, os treinamentos de que trata o *caput* poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

Por fim, as comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do prazo previsto no art. 1º.

Nos arts. 20 a 26, é disciplinada a suspensão da exigibilidade do recolhimento das contribuições para o FGTS. Tal suspensão é facultativa e se refere 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 uso desta prerrogativa 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 recolhimento 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 previstos no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

O pagamento das obrigações em testilha será realizado em até quatro parcelas mensais, com vencimento a partir de setembro de 2021, na data do recolhimento mensal devido, observado o disposto no caput do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990.

Para usufruir desta prerrogativa, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de agosto de 2021, nos termos do disposto no inciso IV do *caput* do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, observado que: I – as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e II – os valores não declarados nos termos da MPV nº 1.046, de 2021, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão do recolhimento das contribuições para o FGTS ficará resolvida, ficando o empregador obrigado: I – ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização; e II – ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

O art. 24 da MPV nº 927, de 2020, determina a suspensão da contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de entrada em vigor desta proposição.

Os arts. 25 e 26 da MPV nº 1.046, de 2021, determinam que o inadimplemento das parcelas previstas no § 1º do art. 21 deste projeto ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS. Além disso, os prazos dos

certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta medida provisória serão prorrogados por noventa dias. Por fim, os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de abril, maio, junho e julho de 2021 não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

O art. 27 da MPV nº 1.046, de 2021, estabelece que, durante o prazo a que se refere o art. 1º, é permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso: I – prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no art. 61 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943; e II – adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no art. 67 da CLT.

O art. 28 determina que as horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas no *caput* do art. 27 poderão ser compensadas, no prazo de dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

O art. 29 estabelece que o disposto nesta proposição aplica-se ao trabalho temporário e à terceirização de que trata a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, ao labor rural disciplinado pela Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, e, no que couber, aos empregados domésticos regidos pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.

O art. 30 determina que não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho de que trata a MPV nº 1.046, de 2021, as regulamentações sobre trabalho

em teleatendimento e telemarketing, dispostas na Seção II do Capítulo I do Título III da CLT.

O art. 31 estabelece que o programa de qualificação profissional previsto no art. 476-A da CLT somente poderá ser oferecido na modalidade não presencial, tendo duração de 1 (um) a 3 (três) meses.

O art. 32 permite a utilização de meios eletrônicos para o cumprimento dos requisitos formais previstos no Capítulo VI da CLT, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenções e acordos coletivos de trabalho.

O art. 33 reduz pela metade os prazos estabelecidos no citado Capítulo VI, o que reduz para no máximo um ano a validade de convenções e acordos coletivos de trabalho firmados durante os 120 (cento e vinte) dias da vigência da MPV nº 1.046, de 2021.

O art. 34 determina que a MPV nº 1.046, de 2021, entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 28 de abril de 2021.

**Marcello Cassiano Mesquita da Silva**  
*Consultor Legislativo*

**Marcos Francisco Reimann**  
*Consultor Legislativo*