

CONSURT Relações do Trabalho

INFORME ESTRATÉGICO



Informe Estratégico – Medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19)

Foi publicada no Diário Oficial da União, do dia 28/04/2021, a Medida [Provisória nº 1.046, de 27/04/2021](#), dispondo sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores, durante o **prazo de 120 (cento e vinte) dias**, contado da data de publicação da norma, para a preservação dos empregos, a sustentabilidade do mercado de trabalho e o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), relacionadas a trabalho e emprego.

O citado prazo poderá ser prorrogado, por igual período, mediante ato do Poder Executivo Federal.

Além de ser aplicável às relações de trabalho regidas pela CLT, o disposto na Medida Provisória nº 1.046/2021 também será aplicável às relações de trabalho regidas pela [Lei nº 6.019/1974](#), que dispõe sobre o trabalho temporário e a terceirização de serviços, e pela [Lei nº 5.889/1973](#), que trata sobre o trabalho rural.

No que couber, tais como jornada de trabalho, banco de horas e férias, a Medida Provisória também será aplicável às relações regidas pela [Lei Complementar nº 150/2015](#), que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico.

Porém, não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto na Medida Provisória nº 1.046/2021, as regulamentações sobre trabalho em teletendimento e telemarketing, dispostas na [Seção II do Capítulo I do Título III da CLT](#).

1 - Medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores.

Durante o prazo de 120 (cento e vinte) dias, contado da publicação da Medida Provisória nº 1.046/2021, ocorrida em 28/04/2021, poderão ser adotadas pelos empregadores as seguintes medidas trabalhistas:

Importante

As medidas poderão ser utilizadas pelos empregadores até a data **26/08/2021**, caso não ocorra a prorrogação do prazo de 120 (cento e vinte) dias.

1.1 – Adoção do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância.

Para os fins do disposto na Medida Provisória nº 1.046/2021, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços **preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador**, com a **utilização de tecnologias da informação e comunicação**, que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, hipótese em que se aplica o disposto no [inciso III caput do art. 62 da CLT](#).

Segundo a Medida Provisória, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, além de determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, **independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos**, sendo **dispensado o registro prévio da alteração** no contrato individual de trabalho do empregado.

A alteração deverá ser notificada ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, com a antecedência de, no mínimo, **48 (quarenta e oito) horas**.

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos **equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada** à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, e as disposições relativas ao **reembolso de despesas** arcadas pelo empregado serão previstas em **contrato escrito, firmado previamente** ou no **prazo de 30 (trinta) dias**, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos, nem a infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou 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 dos equipamentos tecnológicos, no regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como **tempo de trabalho à disposição do empregador**.

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 normal de trabalho do empregado, não constituirá tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

O regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância também poderá ser adotado para **estagiários e aprendizes**.

Importante

A adoção da medida não depende de ser ajustado acordo individual com o empregado, mas somente sua notificação por escrito ou por meio eletrônico, com a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

Caso o empregador venha a assumir a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura, e do reembolso de despesas arcadas pelo empregado, deverá ser ajustado contrato escrito, previamente ou no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contado da data em que houve a mudança do regime de trabalho.

O empregador poderá fornecer os equipamentos tecnológicos em regime de comodato, que é um empréstimo gratuito regido pelo art. 579 e seguintes do Código Civil. Sugere-se que o comodato seja ajustado por escrito, para evitar questionamentos judiciais futuros.

1.2 - Antecipação das férias individuais.

O empregador poderá comunicar o empregado sobre a antecipação de suas férias individuais, com a antecedência de, no mínimo, **48 (quarenta e oito) horas**, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo trabalhador.

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

Porém, as férias individuais não poderão ser gozadas em períodos inferiores a **05 (cinco) dias corridos**.

Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a **antecipação de períodos futuros de férias** por meio de **acordo individual escrito**.

O **adicional de um terço**, relativo às férias concedidas, poderá ser pago após a sua concessão, a **critério do empregador**, até a data em que é devida a **gratificação natalina (décimo-terceiro salário)**, ou seja, até 20/12/2021.

A conversão de um terço do período das férias em **abono pecuniário dependerá da concordância do empregador**, hipótese em que o pagamento também poderá ser efetuado até a data em que é devida a **gratificação natalina (décimo-terceiro salário)**, ou seja, até 20/12/2021.

O pagamento da remuneração das férias, concedidas em razão do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), poderá ser efetuado **até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente** ao início do gozo das férias, não sendo aplicável o prazo de até 02 (dois) dias anteriores ao início do respectivo período, previsto no art. 145 da CLT.

Na hipótese de **rescisão do contrato de trabalho**, os valores das férias, individuais ou coletivas, ainda não adimplidos, serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas.

As férias antecipadas gozadas, cujo período não tenha sido adquirido, serão **descontadas das verbas rescisórias** devidas ao empregado no caso de **pedido de demissão**.

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (COVID-19) deverão ser priorizados tanto para o gozo das férias individuais quanto das férias coletivas.

Importante

Em regra, adoção da medida não depende de ser ajustado acordo individual com o empregado, mas somente sua comunicação, por escrito ou por meio eletrônico, com a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, devendo ser indicado o período de gozo das férias individuais.

A medida pode ser adotada tanto para empregados com período aquisitivo completo, quanto incompleto.

Porém, se o empregador decidir antecipar períodos futuros de férias, deverá ajustar diretamente com o empregado um acordo individual escrito, na qual fique consignada a concordância do trabalhador com a antecipação.

O pagamento da remuneração das férias individuais, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, é somente para as férias individuais que forem concedidas em razão do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19).

Em não sendo o caso, o empregador deverá seguir a regra geral contida no art. 145 da CLT, na qual as férias devem ser pagas no prazo de até 02 (dois) dias anteriores ao início do respectivo período.

1.3 - Concessão de férias coletivas.

O empregador poderá, a seu critério, conceder **férias coletivas** a todos os empregados ou a setores da empresa, devendo **notificar** o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com a antecedência de, no mínimo, **48 (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 CLT, sendo permitida também a concessão por **prazo superior a 30 (trinta) dias**.

As férias coletivas também poderão ser concedidas pelo empregador nas situações em que o **período aquisitivo** a elas relativo não tenha transcorrido.

O **adicional de um terço**, relativo às férias coletivas concedidas, poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devida a **gratificação natalina (décimo-terceiro salário)**, ou seja, até 20/12/2021.

A conversão de um terço do período das férias em **abono pecuniário dependerá da concordância do empregador**, hipótese em que o pagamento também poderá ser efetuado até a data em que é devida a **gratificação natalina (décimo-terceiro salário)**, ou seja, até o dia 20/12/2021.

O pagamento da remuneração das férias coletivas, concedidas em razão do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), poderá ser efetuado **até o 5º (quinto) dia útil** do mês subsequente ao início do gozo das férias, não sendo aplicável o prazo de até 02 (dois) dias anteriores ao início do respectivo período, previsto no art. 145 da CLT.

Ficam dispensadas as **comunicações prévias** ao órgão local do Ministério da Economia e ao sindicato representativo da categoria profissional.

Importante

A adoção da medida não depende de ser ajustado acordo individual com o conjunto de empregados que irão gozar as férias coletivas.

Pode ser adotada tanto para empregados com período aquisitivo completo, quanto incompleto.

Porém, diferentemente das férias individuais, a Medida Provisória não prevê a possibilidade de o empregador ajustar com os empregados a antecipação de períodos futuros de férias.

O pagamento da remuneração das férias coletivas, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, é somente para as férias que forem concedidas em razão do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19).

Em não sendo o caso, o empregador deverá seguir a regra geral contida no art. 145 da CLT, na qual as férias coletivas devem ser pagas no prazo de até 02 (dois) dias anteriores ao início do respectivo período.

1.4 - Aproveitamento e antecipação de feriados.

Os empregadores poderão antecipar o gozo de **feriados federais, estaduais, distritais e municipais**, incluídos os **religiosos**, devendo **notificar**, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados, com antecedência de, no mínimo, **48 (quarenta e oito) horas**, com a indicação expressa dos feriados aproveitados e antecipados.

Os feriados também poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

Importante

A adoção da medida não depende de ser ajustado acordo individual com o empregado, mas somente sua notificação por escrito ou por meio eletrônico, com a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, com a expressa indicação dos feriados civis e religiosos que serão aproveitados e/ou antecipados.

1.5 – Adoção do banco de horas.

Ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada de trabalho, por meio de **banco de horas**, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido **por meio de acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho**, para a compensação no prazo de até **18 (dezoito) meses**, contado da data de encerramento do período de 120 (cento e vinte) dias que trata o art. 1º da Medida Provisória nº 1.046/2021.

A **compensação** de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação da jornada normal de trabalho em até 02 (duas) horas, a qual não poderá exceder 10 (dez) horas diárias, e poderá ser realizada aos finais de semana, desde que seja observada a exigência de permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho, conforme determina o [art. 68 da CLT](#).

A compensação do saldo de horas poderá ser **determinada pelo empregador** independentemente de convenção coletiva ou de acordo individual ou coletivo.

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.

Importante

A adoção da medida deverá ser ajustada por meio de acordo individual com o empregado, ou mesmo por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, pactuada com o sindicato representativo da categoria profissional.

A presente medida é somente para a situação excepcional de interrupção das atividades pelo empregador, com a necessidade de constituição do regime especial de compensação de jornada de trabalho, por meio de banco de horas.

Para outras situações, a empresa poderá se valer do banco de horas semestral, previsto no § 5º do art. 59 da CLT, que deverá ser pactuado mediante acordo individual escrito com o empregado, para compensação das horas de trabalho no período máximo de seis meses.

1.6 - Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.

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.

Tais exames serão realizados no **prazo de 120 (cento e vinte) dias**, contado do encerramento do período de que trata o art. 1º da Medida Provisória nº 1.046/2021.

Os **exames médicos ocupacionais periódicos** dos trabalhadores em **atividade presencial**, vencidos durante o prazo de 120 (cento e vinte) dias a que se refere o art. 1º da Medida Provisória nº 1.046/2021, poderão ser realizados no **prazo de até 180 (cento e oitenta) dias**, contado da data de seu vencimento.

Na hipótese de o médico coordenador de **Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO** considerar que a prorrogação da realização dos exames representa risco para a saúde do empregado, ele poderá indicar 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 180 (cento e oitenta) dias**.

Fica suspensa pelo **prazo de 60 (sessenta) dias** a obrigatoriedade de realização de **treinamentos periódicos e eventuais** dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Tais treinamentos serão realizados no **prazo de 180 (cento e oitenta) dias**, contado da data de encerramento do período de 120 (cento e vinte) dias de que trata o art. 1º da Medida Provisória nº 1.046/2021.

Durante o período de 120 (cento e vinte) dias de que trata o art. 1º da Medida Provisória nº 1.046/2021, os **treinamentos previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho** 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.

Quanto às reuniões das **Comissões Internas de Prevenção de Acidentes**, inclusive aquelas destinadas a processos eleitorais, a Medida Provisória nº 1.046/2021 prevê que poderão ser realizadas de maneira inteiramente remota, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação.

Porém, a Medida Provisória não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, aplicadas as ressalvas previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.

Importante

Apesar de a Medida Provisória nº 1.046/2021 prever a suspensão das exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, esta deverá ser a última possibilidade para a empresa, e motivada principalmente pela vedação da realização das atividades empresariais, bem como da execução dos serviços relacionados à saúde e segurança do trabalhador.

Ademais, cuidar da saúde e segurança é fundamental para a proteção dos trabalhadores, e para manter sua produtividade, além de ser importante para proteção jurídica das empresas, visto que estão sendo identificadas ações na Justiça do Trabalho reconhecendo a COVID-19 como doença ocupacional, devendo o empregador ter um acompanhamento efetivo das ações que busquem a proteção do trabalhador em relação à doença. Em assim agindo, poderá afastar a comprovação donexo causal, que é determinante para fundamentar as decisões dos juízes e Tribunais do Trabalho.

1.7 - Diferimento do recolhimento do FGTS.

A Medida Provisória nº 1.046/2021 suspendeu 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.

Neste caso, os empregadores poderão fazer uso da suspensão da exigibilidade de recolhimento do FGTS, independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica, e da adesão prévia.

O depósito das competências de abril, maio, junho e julho de 2021 poderá ser realizado de **forma parcelada**, em até **04 (quatro) parcelas mensais**, com vencimento a partir de **setembro de 2021**, na data do recolhimento mensal devido, ou seja, até o dia 07 (sete) de cada mês, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos.

Porém, para usufruir da prerrogativa de suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS, o empregador deverá declarar as informações até o **dia 20/08/2021**, nos termos do disposto no [inciso IV caput do art. 32 da Lei nº 8.212/1991](#). 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. Os valores não declarados serão considerados em atraso e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS ficará resolvida e o empregador ficará obrigado:

- Ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos, caso seja efetuado no prazo legal; e
- Ao depósito dos valores previstos no [art. 18 da Lei nº 8.036/1990](#).

Neste caso, as eventuais parcelas vincendas terão a sua **data de vencimento antecipada** para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036/1990.

Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos aos depósitos no FGTS pelo **prazo de 120 (cento e vinte) dias**, contado da data de publicação da Medida Provisória 1.046/2021, ou seja, 28/04/2021.

O não pagamento das parcelas sujeitará a empresa ao pagamento de multa e encargos, e ensejará o **bloqueio do certificado de regularidade do FGTS**.

Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de publicação da Medida Provisória nº 1.046/2021 serão prorrogados por **90 (noventa) dias**, e os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas vincendas nos meses de abril, maio, junho e julho de 2021 não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

2 - Outras disposições.

- O curso ou o programa de qualificação profissional, "Lay-off", previsto no [art. 476-A da CLT](#), 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 previstos no Título VI da CLT, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho.
- Os prazos previstos no Título VI da CLT, relativos à negociação coletiva, foram reduzidos pela metade.

Marco Antonio Redinz

Especialista de Relações do Trabalho da Defesa de Interesses da Indústria

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho