

COMUNICADO TÉCNICO

Relações do Trabalho

FIERGS CIERGS

Publicada Medida Provisória nº 1.046 que dispõe sobre medidas trabalhistas para o enfrentamento da emergência da saúde pública

Foi editada em 27-04-2021, pelo Governo Federal, a [Medida Provisória nº 1.046/2021](#), que dispõe sobre medidas trabalhistas para o enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (COVID-19).

Elencamos abaixo perguntas e respostas sobre a Medida Provisória nº 1.046/2020 a fim de facilitar seu entendimento.

1. O QUE TRATA A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/2021 E O QUE ELA BUSCA RESGUARDAR?

A Medida Provisória Nº 1.046, de 27/04/2021, disciplina medidas que as empresas e empregadores poderão adotar na busca da preservação do emprego durante a crise causada pela pandemia de coronavírus.

2. QUAIS SÃO AS ALTERNATIVAS TRABALHISTAS PREVISTAS NA MP nº 1.046/2021 PARA ENFRENTAMENTO DO CORONAVÍRUS (COVID-19) PELAS EMPRESAS?

A Medida Provisória dispõe que os empregadores na busca da preservação do emprego para enfrentamento do coronavírus (covid-19), poderão adotar basicamente 07 medidas objetivas (sem detrimento de outras):

- 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;

GERÊNCIA TÉCNICA E DE SUPORTE AOS CONSELHOS TEMÁTICOS - GETEC

Conselho de Relações do Trabalho - CONTRAB

Fone: (51) 3347-8632

E-mail: contrab@fiergs.org.br

- 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.

3. PELA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/2021, O QUE CARACTERIZA O HOME OFFICE/TRABALHO REMOTO, OU TELETRABALHO?

Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação. Este conceito não se distancia daquele trazido pela reforma trabalhista (Lei 13.467/17).

4. QUAIS REQUISITOS DEVEM SER OBSERVADOS PARA ALTERAÇÃO DA MODALIDADE DE TRABALHO?

A MP disciplina que o empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto na Medida (120 dias) alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, devendo notificar o empregado com antecedência de, no mínimo, 48h, por escrito ou por meio eletrônico.

Frisa-se que não há necessidade de controle de horário de trabalho do empregado, pois no regime de trabalho remoto é excluído o controle de jornada, conforme previsto na CLT, na forma do art. 62, III". Por outro lado, o tempo de uso de equipamentos, aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso.

Embora a MP não exija aditivo contratual, é importante que seja elaborado, como medida cautelar, adendo escrito ao contrato de trabalho, estabelecendo as diretrizes sobre esta modalidade de trabalho. Neste documento, além da concordância das partes quanto a esta modalidade da prestação de serviços, recomendamos que a empresa discipline outras orientações, como a utilização de mobiliários adequados, observando-se a postura correta, com intuito de evitar acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Sobre este tópico a CLT traz regras específicas nos artigos 75-A à 75-E sobre o teletrabalho.

5. NO CASO DO HOME OFFICE A EMPRESA SERÁ OBRIGADA A PAGAR ALGUMA AJUDA DE CUSTO OU FORNECER OS EQUIPAMENTOS PARA O TRABALHO?

A Medida Provisória, a exemplo da CLT, não estabelece nenhuma obrigatoriedade em relação ao pagamento de despesas decorrentes do trabalho em domicílio, tais como internet, energia elétrica e espaço físico em que as atividades laborais serão desenvolvidas. Pelos termos da nova legislação, 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.

Contudo, é importante destacar que é dever do empregador fornecer os equipamentos e instrumentos de trabalho ao empregado, se este não possuir ferramentas necessárias para a execução de suas atividades. Da mesma forma, é possível ajustar o pagamento de valor a título de ajuda de custo, com caráter indenizatório e transitório. Tal rubrica não possui natureza salarial, tampouco integra a remuneração do empregado, visto que não se trata de retribuição pelo trabalho, diante dos termos do art. 457, §2º, da CLT e poderá deixar de ser paga tão logo restabelecidas as condições normais de trabalho.

Ainda, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato (empréstimo gratuito) e pagar por serviços de infraestrutura, o que não caracterizará verba de natureza salarial. Como referido acima, o empregador não pode transferir o risco da sua atividade ao trabalhador, determinando, por exemplo, que ele adquira computador ou instrumentos de trabalho.

6. OS ESTAGIÁRIOS E APRENDIZES DA EMPRESA PODERÃO ADOTAR O REGIME DE HOME OFFICE PREVISTO NA MP nº 1.046/21?

A Medida Provisória permite expressamente a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes. Cabe lembrar que o contrato de estágio não é regido pela CLT, mas sim por lei específica, já que a relação de estágio não se trata de relação de emprego, mas sim de ato educativo escolar supervisionado, regido pela Lei 11.788/2008.

7. NO REGIME DE HOME OFFICE O EMPREGADO TERÁ DIREITO AO RECEBIMENTO DE HORAS EXTRAS?

A CLT disciplina que no regime de teletrabalho, conforme art. 62, III da CLT, não haverá direito ao recebimento de horas extras. Contudo, esta situação não é absoluta, pois caso o empregado, ainda que trabalhando à distância tenha controle e fiscalização de jornada, poderá ter direito às horas extras. Sobre o assunto a MP prevê que 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.

8. QUAIS SÃO AS NOVIDADES TRAZIDAS PELA MP SOBRE AS FÉRIAS INDIVIDUAIS?

Durante o período em que vigorar a Medida Provisória nº 1046/2021, no que respeita as férias individuais:

- Não poderão ser gozadas em períodos não inferiores a 5 dias;
- Poderão ser concedidas por antecipação para os empregados que não tenham o período aquisitivo completo;
- O empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48h, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado,
- O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão da crise causada pela pandemia de coronavírus poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias;
- O pagamento do terço constitucional poderá ser postergando para ser satisfeito junto com a gratificação natalina (13º salário);
- Na hipótese de extinção contratual, o empregador deverá pagar os valores ainda não adimplidos relativos às férias e terço;
- Durante a vigência da MP nº 1.046/2021, 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, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.

- Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

A Medida Provisória prevê que o empregado poderá converter 1/3 (período de um terço) das férias em abono, mediante concordância do empregador, assim como, em havendo necessidade durante as férias, o empregado poderá vir a ser chamado para prestar serviços, cancelando a concessão das férias (o mesmo se aplica para quem for colocado em licença).

9. QUAIS SÃO OS DISPOSITIVOS TRAZIDOS PELA MP SOBRE FÉRIAS COLETIVAS:

O empregador poderá conceder férias coletivas, comunicando o conjunto de empregados com 48 horas de antecedência.

A Medida Provisória dispõe que não são aplicáveis os limites máximo de períodos e mínimo de dias corridos previstos na CLT (podem ser concedidas em mais de três períodos e por número de dias inferior a cinco).

Por fim, não há necessidade de comunicação aos órgãos oficiais e ao sindicato laboral da concessão de férias coletivas.

10. A MP PERMITE ÀS EMPRESAS O APROVEITAMENTO E A ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS?

Durante o período em que vigorara Medida Provisória nº 1.046/2021, os empregadores poderão antecipar feriados para a concessão de folgas, assim como poderão ser trabalhados, havendo necessidade de comunicação prévia aos empregados atingidos com antecedência mínima de 48 horas.

Os feriados poderão ser utilizados para a compensação de saldo de banco de horas.

11. A MP PREVÊ MODALIDADE ESPECIAL DO REGIME DE BANCO DE HORAS? COMO FUNCIONA?

A Medida Provisória traz a possibilidade de acordo individual ou coletivo, por escrito, para regime especial de banco de horas, com compensação em até 18 meses, contados do encerramento do período de 120 dias (poderá ser prorrogado, por igual período, por ato do Poder Executivo) conforme prevê o art. 1º do documento.

Durante a compensação será possível prorrogação da jornada em até 2 horas, até o limite máximo de 10 horas diárias, podendo, inclusive, ser realizada aos finais de semana, observado o disposto no art. 68 da CLT.

A compensação será determinada pelo empregador independente de acordo individual ou coletivo.

A Medida, além disso, determina que as empresas que desempenham atividades essenciais poderão, durante o prazo de 120 dias, constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independente da interrupção de suas atividades.

12. A MEDIDA PROVISÓRIA FALA EM SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, O QUE ISSO SIGNIFICA EM TERMOS PRÁTICOS?

A MP suspende a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares (exceto dos exames demissionais) dos profissionais que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância. Os exames serão realizados em 120 (cento e vinte) dias, contados da data de encerramento do período de vigência da MP (120 dias).

Todavia, a MP mantém 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.

Em relação aos exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial, poderão ser realizados no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, contados da data do seu vencimento.

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, o médico 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 180 (cento e oitenta)

dias.

Além disso, fica suspensa por 60 dias, contados da data da publicação desta medida, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos nas NRs. Estes treinamentos devem ser realizados no prazo de até 180 dias, após o fim do prazo de 120 dias, previsto no art. 1º da MP, podendo, no entanto, serem realizados na modalidade de ensino a distância. Este dispositivo (Art.17) poderá sofrer alteração.

As reuniões das comissões internas de prevenção de acidentes, inclusive aquelas destinadas a processos eleitorais poderão ser mantidas desde que remotamente.

Por fim, o disposto na MP não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, com ressalva às hipóteses excepcionadas.

13. A MP 1.046/2021 POSSIBILITA A SUSPENSÃO DO RECOLHIMENTO DO FGTS PELO EMPREGADOR?

Está suspenso o recolhimento do FGTS relativo às competências de abril, maio, junho e julho de 2021 (deverá ser quitado em quatro parcelas, com vencimento a partir de setembro de 2021).

Os empregadores poderão fazer uso desta prerrogativa independentemente do número de empregados; do regime de tributação; da natureza jurídica; do ramo de atividade econômica; e da adesão prévia.

14. OUTRAS DISPOSIÇÕES PREVISTA NA MEDIDA PROVISÓRIA:

A Medida provisória nº 1.046, de 27 de abril 2021, ainda dispõe que:

- 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, prorrogar a jornada de trabalho e 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. 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 do fim do prazo de vigência da MP, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra;

- Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto na Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing, dispostas na Seção II do Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho;
- Observe-se que as disposições previstas na Medida Provisória aplicam-se às relações de trabalho regidas pelas Leis 6.019/73 (Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas), 5.889/73 (Trabalhador Rural) e pela Lei Complementar nº 150/2015 (Empregado Doméstico).
- Prevê a possibilidade do curso ou programa de qualificação profissional previsto no art. 476-A da CLT ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, com duração entre 1 e 3 meses.
- Reduz as formalidades da negociação coletiva, pois permite a utilização de meios eletrônicos para atendimento de diversos requisitos formais previstos na CLT, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho. Os prazos previstos na CLT relativos à negociação coletiva (Título VI) são reduzidos pela metade.

Por fim, ressaltamos que a FIERGS entende que deve ser dada primazia à negociação coletiva para o estabelecimento de condições diverso do que preceitua a lei neste momento excepcional.

O Contrab segue atento a esta temática, com foco na saúde da população, bem como no interesse da Indústria Gaúcha.