



Confira o que ficou estabelecido na MP de flexibilização trabalhista para enfrentamento da crise

MEDIDA PROVISÓRIA nº 1.046/2021

Dispõe sobre medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus, a saber: **o teletrabalho; a antecipação de férias individuais; a concessão de férias coletivas; o aproveitamento e a antecipação de feriados; o banco de horas; a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.**



PRAZO: As medidas trabalhistas disposta na MP 1.046/21 poderão ser adotadas pelos empregadores durante o prazo de 120 dias, contado da data da publicação (28/04/2021), podendo ser prorrogado, por igual período, por ato do Poder Executivo Federal.

MEDIDAS: Poderão ser adotadas pelos empregadores 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.

TELETRABALHO – Artigos 3º a 4º da MP

O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto na MP, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, inclusive para estagiários e aprendizes, além de determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, mediante prévia comunicação de 48 horas.

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS – Artigos 5º a 10 da MP

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 usufruído pelo empregado.

As férias antecipadas nos termos da MP:

- a) I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e
- b) poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

Empregado e empregador poderão, adicionalmente, negociar a antecipação de períodos futuros de férias por meio de acordo individual escrito.

DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS – Artigos 11 a 13 da MP

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, 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, permitida a concessão por prazo superior a trinta dias.

DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS – Artigo 14

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, quarenta e oito horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados, inclusive para compensação do saldo em banco de horas.

DO BANCO DE HORAS – Artigo 15 da MP

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 dezoito meses, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º da MP (prazo de 120 dias, podendo ser prorrogado).

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, observado o disposto no 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.

Orienta-se em todo caso, na medida do possível e para uma maior garantia jurídica, que as indústrias observem a CCT quanto a instituição de banco de horas.

DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO – Artigos 16 a 19 da MP

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.

Os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante o prazo da presente MP poderão ser realizados no prazo de até cento e oitenta 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 cento e oitenta dias.

DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO – Artigos 20 a 26 da MP

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.

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 previstos no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

CURSO OU PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL: Artigo 31 da MP

O curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o 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.