

## Entenda a MP 1.046/21 que flexibiliza as regras trabalhistas

Escrito por Agência DIAP  
Seg, 03 de Maio de 2021 00:00

---

*Leia resumo explicativo elaborado pelo consultor legislativo do Senado e membro do corpo técnico do DIAP, Luiz Alberto dos Santos, em conjunto com o assessor técnico do DIAP, Neuriberg Dias. Além das explicações, eles fizeram ainda comparações com a MP 927/20, que caiu por decurso de prazo.*

Em síntese, a [MP 1.046](#), publicada na última quarta-feira (28), flexibiliza as regras trabalhistas para permitir:

- 1) teletrabalho; 2) antecipação de férias individuais; 3) concessão de férias coletivas;
- 4) aproveitamento e antecipação de feriados;
- 5) banco de horas;
- 6) suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e
- 7) diferimento (adiamento) do recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço).

Com o objetivo de atenuar o impacto econômico das medidas de isolamento social adotadas para a contenção da transmissão da Covid-19.

Eis o resumo completo da MP:

*O presidente da República editou, na última terça-feira (27), a MP (Medida Provisória) 1.046/21, publica no DOU (Diário Oficial da União) de quarta-feira (28).*

*Luiz Alberto dos Santos<sup>1</sup> e Neuriberg Dias<sup>2</sup>*

A MP 1.046 repete, em grande parte, o teor da MP 927, de 22 de março de 2020, que perdeu eficácia em julho de 2020, após haver sido aprovado projeto de lei de conversão pela Câmara dos Deputados, que não foi apreciado pelo Senado.

## Entenda a MP 1.046/21 que flexibiliza as regras trabalhistas

Escrito por Agência DIAP  
Seg, 03 de Maio de 2021 00:00

---

A MP 1.046 flexibiliza as regras trabalhistas para permitir: 1) teletrabalho; 2) antecipação de férias individuais; 3  
) concessão de férias coletivas; 4) aproveitamento e antecipação de feriados; 5) banco de horas; 6) suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e 7) diferimento (adiamento) do recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço). Com o objetivo de atenuar o impacto econômico das medidas de isolamento social adotadas para a contenção da transmissão da Covid-19.

As medidas poderão ser adotadas durante o prazo de 120 dias, a partir da publicação da nova MP. Na MP 927, o prazo era o da vigência do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo 6/20 (31/12/20). O prazo de 120 dias poderá ser renovado por ato do Executivo, por igual período. Contudo não há previsão expressa da limitação de vezes em que poderá haver a prorrogação.

A nova MP, porém, embora ainda ultrapasse certos limites, é menos agressiva aos direitos dos trabalhadores e dos sindicatos, e à atuação fiscalizadora dos auditores-fiscais do Trabalho, contornando temas que foram objeto de grande polêmica e manifestações contrárias à MP e levaram ao desfecho mencionado.

Foram suprimidas as medidas adotadas na MP 927 que causaram grande polêmica e arguições de inconstitucionalidade.

Foi suprimida a previsão de que a situação de calamidade pública de Covid-19 a hipótese de força maior, nos termos do disposto no artigo 501 da CLT, o que permitia a redução da indenização devida aos trabalhadores em caso de demissão.

Foi suprimida a previsão de que empregado e empregador poderiam celebrar acordo individual

## Entenda a MP 1.046/21 que flexibiliza as regras trabalhistas

Escrito por Agência DIAP

Seg, 03 de Maio de 2021 00:00

---

escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, o qual teria preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

A previsão de suspensão por 180 dias dos prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS foi remetida à MP 1.045, com ajuste quanto à suspensão do prazo de prescrição.

Foram também suprimidas, a previsão de que os casos de contaminação pelo coronavírus (Covid-19) não seriam considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal, em face de decisão do STF na ADI 6.380, e a previsão de que os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, poderiam ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias após o final do período de calamidade.

Também não foi renovada a previsão de que durante o período de 180 dias, contado da data de entrada em vigor desta MP, os auditores-fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuariam de maneira orientadora, exceto quanto à falta de registro de empregado, a partir de denúncias, situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação, ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil. Essa suspensão também havia sido declarada inconstitucional pelo STF na ADI 6.342.

Também foi excluída a previsão de que seriam convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores compatíveis com o disposto na MP, tomadas no período dos 30 dias anteriores à data de sua publicação, como previa a MP 927.

Apesar disso, a MP 1.046, assim como a sua antecessora, requer ajustes para que seja aprovada, não sendo válida a sua aceitação tal como editada, ainda que justificada na persistência da pandemia Covid-19, a necessidade da adoção de medidas como lockdown e interrupção de atividades das empresas e seus efeitos sobre a economia e a manutenção do emprego e renda.

## Entenda a MP 1.046/21 que flexibiliza as regras trabalhistas

Escrito por Agência DIAP

Seg, 03 de Maio de 2021 00:00

---

Ademais, é fundamental o acompanhamento da sua tramitação, tendo em vista do risco, já verificado na tramitação da MP 927, da introdução de “matérias novas”, por meio de emendas de membros do Congresso ou do próprio relator a ser designado, que possam trazer prejuízos aos trabalhadores e à própria atuação da Fiscalização Trabalhista.

Na MP 927, inúmeras tentativas nesse sentido foram promovidas pelo então relator, deputado Celso Maldaner (MDB-SC), e que reclamaram forte atuação das centrais sindicais e do Fids (Fórum Interinstitucional de Defesa do Direito do Trabalho e da Previdência Social).

### Teletrabalho

O empregador poderá 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, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos.

Segundo a Exposição de Motivos da MP, “a recomendação de isolamento social pelas autoridades sanitárias impõe a necessidade de adoção, em larga escala, das tecnologias de informação e comunicação para garantir a manutenção da prestação de serviços. O teletrabalho, nas atividades possíveis e havendo os meios necessários, é a forma de trabalho mais adequada ao estado de emergência atual, uma vez que possibilita o exercício do trabalho fora das dependências do empregador.”

Foram mantidas as regras já previstas na MP 927, quanto 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 as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, que deverão ser 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 nem 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 o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

## Entenda a MP 1.046/21 que flexibiliza as regras trabalhistas

Escrito por Agência DIAP

Seg, 03 de Maio de 2021 00:00

---

O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e 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.

### Antecipação das férias individuais e coletivas

O empregador poderá também antecipar as férias do empregado, devendo informá-lo com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico. As férias não poderão ser menores que 5 dias corridos e poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido.

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

O empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, por meio de comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de 48 horas.

O adicional de 1/3 relativo às férias concedidas durante o período de aplicação das medidas poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devida a gratificação natalina (novembro).

O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de emergência de saúde pública (Covid-19) poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

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.

## Entenda a MP 1.046/21 que flexibiliza as regras trabalhistas

Escrito por Agência DIAP

Seg, 03 de Maio de 2021 00:00

---

Além disso, o empregador também poderá conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores específicos. O empregador deve notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de 48 horas, sem a necessidade de observar o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Fica dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

### Antecipação de feriados e banco de horas

A empresa também pode antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos, devendo igualmente notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de 48 horas. Na MP 927, não era permitida a antecipação de feriados religiosos.

Poderá haver, por meio de acordo individual ou coletivo escrito, a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, para a compensação no prazo de até 18 meses, contado da data de encerramento do período de aplicação das medidas.

O trabalho não poderá exceder dez horas diárias, e poderá ser realizada aos finais de semana, observado o disposto no art. 68 da CLT, ou seja, desde que autorizado previamente pela autoridade trabalhista. Contudo, atualmente 114 atividades têm autorização permanente para trabalho aos fins de semana, conforme a Portaria 604, de 18 de junho de 2019 do secretário especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

As empresas que desempenham atividades essenciais poderão, durante o prazo de aplicação das medidas, constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

### Exames médicos ocupacionais

A MP 1.046 suspende 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 à distância. Nesse ponto, é mais precisa do que a MP 927 e busca assim contornar vício de inconstitucionalidade que foi, então, apontado.

## Entenda a MP 1.046/21 que flexibiliza as regras trabalhistas

Escrito por Agência DIAP

Seg, 03 de Maio de 2021 00:00

---

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 (Covid-19) previstos em normas de segurança e saúde no trabalho ou em regulamentação internacional.

Os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante o prazo de aplicação das medidas poderão ser realizados no prazo de até 180 dias, contado da data de seu vencimento.

Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação da realização dos exames 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 dias.

### Treinamentos periódicos e eventuais

Como também previa a MP 927, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. Contudo, a nova MP suspende essa obrigatoriedade por 60 dias da data de sua publicação da medida provisória.

Esses treinamentos serão realizados no prazo de 180 dias, contado da data de encerramento do período de aplicação da MP. Os treinamentos previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho poderão, durante esse período 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.

Diversamente do que previa a MP 927, 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. Foi inserido no artigo que prevê que as suspensões de exames e treinamentos não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, aplicadas as ressalvas previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.

## Entenda a MP 1.046/21 que flexibiliza as regras trabalhistas

Escrito por Agência DIAP  
Seg, 03 de Maio de 2021 00:00

---

### Adiamento do FGTS

Da mesma forma que a MP 927, a MP1.046 suspende a exigibilidade do recolhimento FGTS pelos empregadores, desta feita referentes às competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021.

O pagamento poderá ser realizado em até 4 parcelas mensais, com vencimento a partir de setembro de 2021.

Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos aos depósitos no FGTS pelo prazo de 120 dias, contado da data de publicação da MP.

Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de publicação da MP ficam prorrogados por 90 dias. 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.

### Prorrogação de jornada

Como previa a MP 927, fica permitido aos estabelecimentos de saúde, durante o prazo de aplicação das medidas, por meio de acordo individual escrito, inclusive para as atividades insalubres e para a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no artigo 61 da CLT; e adotar escalas de horas suplementares entre a 13<sup>a</sup> e a 24<sup>a</sup> hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado.

As horas suplementares computadas poderão ser compensadas, no prazo de 18 meses, contado do fim do prazo de aplicação das medidas, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

### Outras disposições

Não foi renovada a possibilidade prevista na MP 927 de suspensão do contrato de trabalho pelo prazo de até 4 meses para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual. Contudo, foi inserida previsão de que o curso ou o programa de qualificação profissional de



## Entenda a MP 1.046/21 que flexibiliza as regras trabalhistas

Escrito por Agência DIAP

Seg, 03 de Maio de 2021 00:00

---

que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1943, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração de, no mínimo, um mês e, no máximo, três meses.

O art. 476-A já permite a suspensão do contrato de trabalho por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado.

Nesse caso, o empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

O prazo da suspensão poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período.

Por fim, foi inserido dispositivo permitindo a utilização de meios eletrônicos para cumprimento dos requisitos formais previstos na CLT sobre a realização de convenções coletivas. Os prazos para a efetivação e início da vigência de convenções coletivas são reduzidos pela metade.

1 *Consultor legislativo do Senado. É advogado*

2 *Bacharel em Administração, analista político, assessor técnico licenciado do Diap e sócio-diretor da Contatos Assessoria Política*

Fonte: [DIAP](#)

## Entenda a MP 1.046/21 que flexibiliza as regras trabalhistas

Escrito por Agência DIAP

Seg, 03 de Maio de 2021 00:00

---