



**FENACON**

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO,  
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS

# MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DOS EFEITOS ECONÔMICOS DECORRENTES DA EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA INTERNACIONAL DECORRENTE DO CORONAVÍRUS (COVID-19) E A PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

**(MP 1.046 – PERGUNTAS E RESPOSTAS)**

POR SISTEMA FENACON

# DAS ALTERNATIVAS TRABALHISTAS TRAZIDAS PELA MEDIDA PROVISÓRIA 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

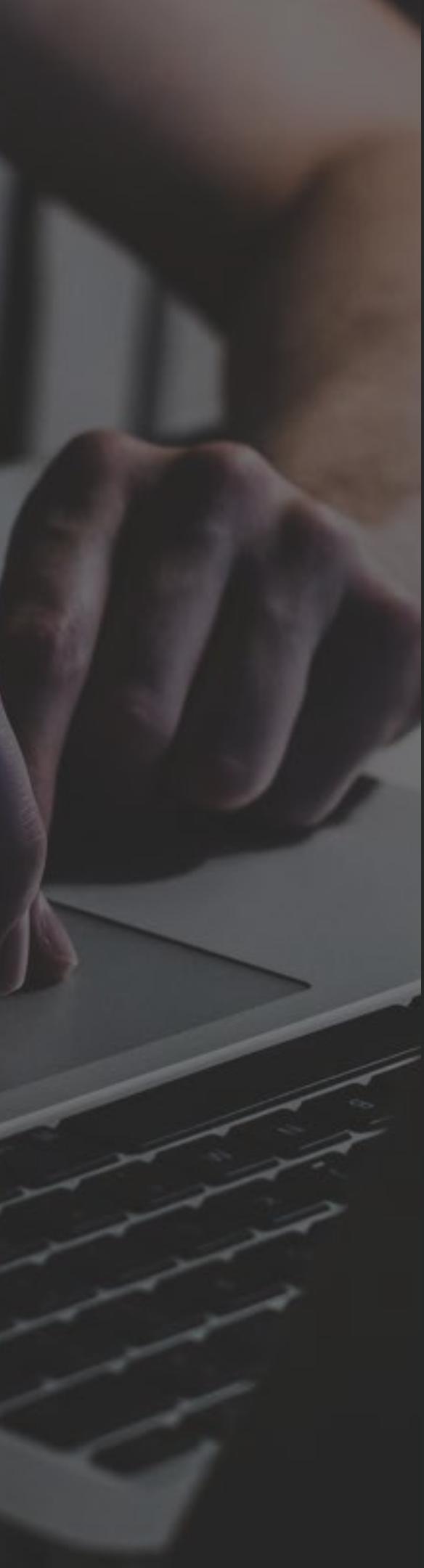
---



**FENACON**

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO,  
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS





# **SOBRE O QUE TRATA A MP 1.046?**

---

Dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores.

## **Qual o objetivo da MP 1.046?**

- I. a preservação do emprego;
- II. a sustentabilidade do mercado de trabalho; e
- III. o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) relacionadas a trabalho e emprego.

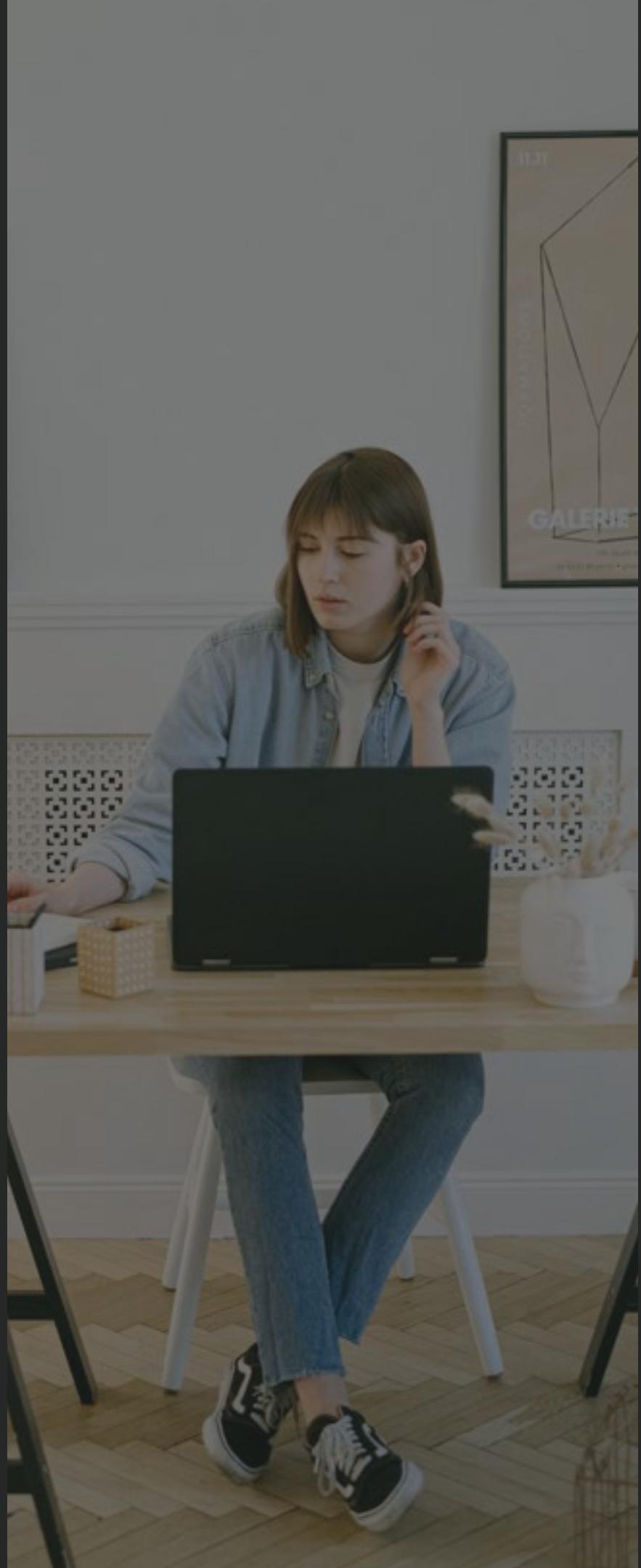
# POR QUANTO TEMPO EMPREGADORES PODERÃO ADOTAR AS MEDIDAS TRABALHISTAS PREVISTAS NA MP?

---

Durante o prazo de 120 dias, contado da data da publicação da MP.

**Este período de 120 dias poderá ser prorrogado?**

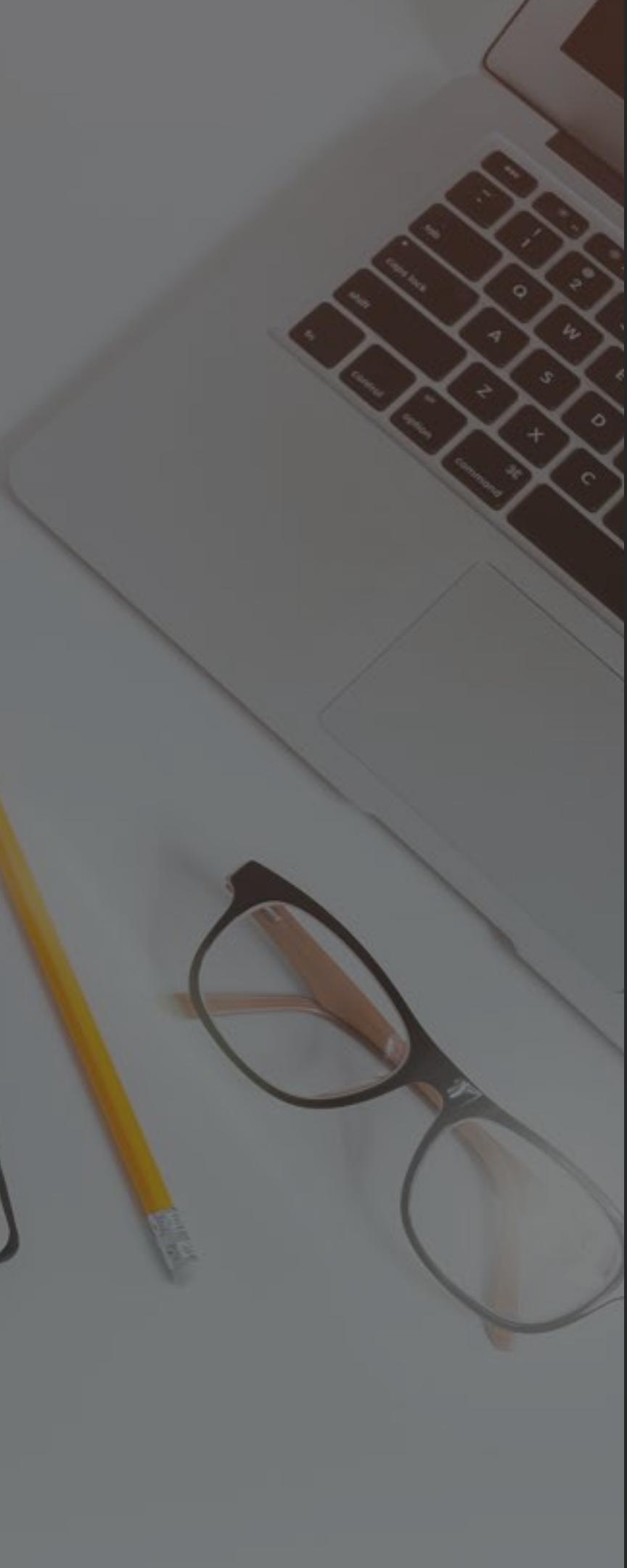
Sim, por igual período, por ato do Poder Executivo Federal.

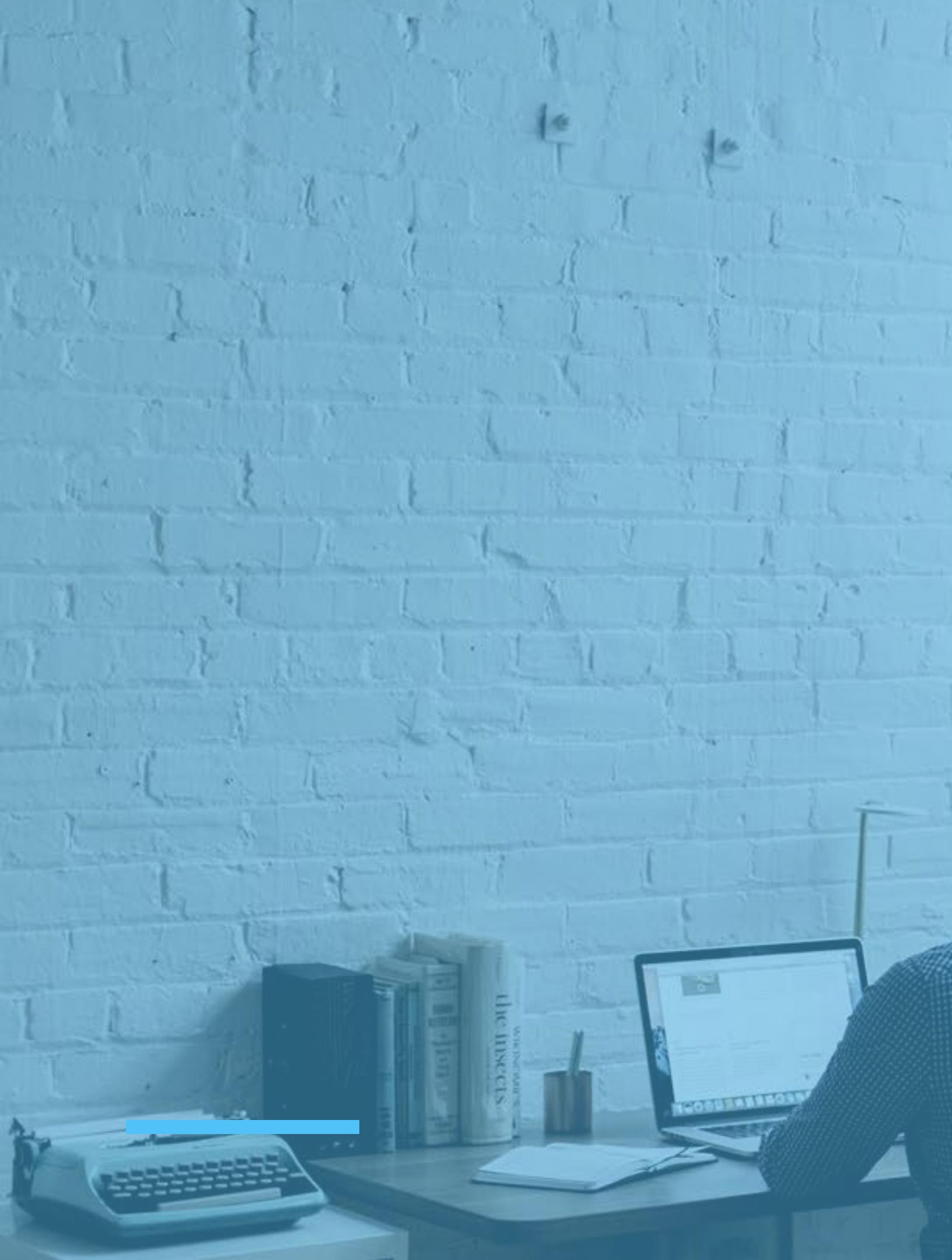


# QUAIS MEDIDAS PODERÃO SER ADOTADAS PELOS EMPREGADORES?

---

- 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





# TELETRABALHO (home office)



**FENACON**

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO,  
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS

# CASO O TRABALHO POSSA SER EXECUTADO DA RESIDÊNCIA DO EMPREGADO, QUAIS OPÇÕES O EMPREGADOR POSSUI?

---

Nos termos da MP 1.046, de 27 de abril de 2021, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância.

**O que a MP considera por 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.



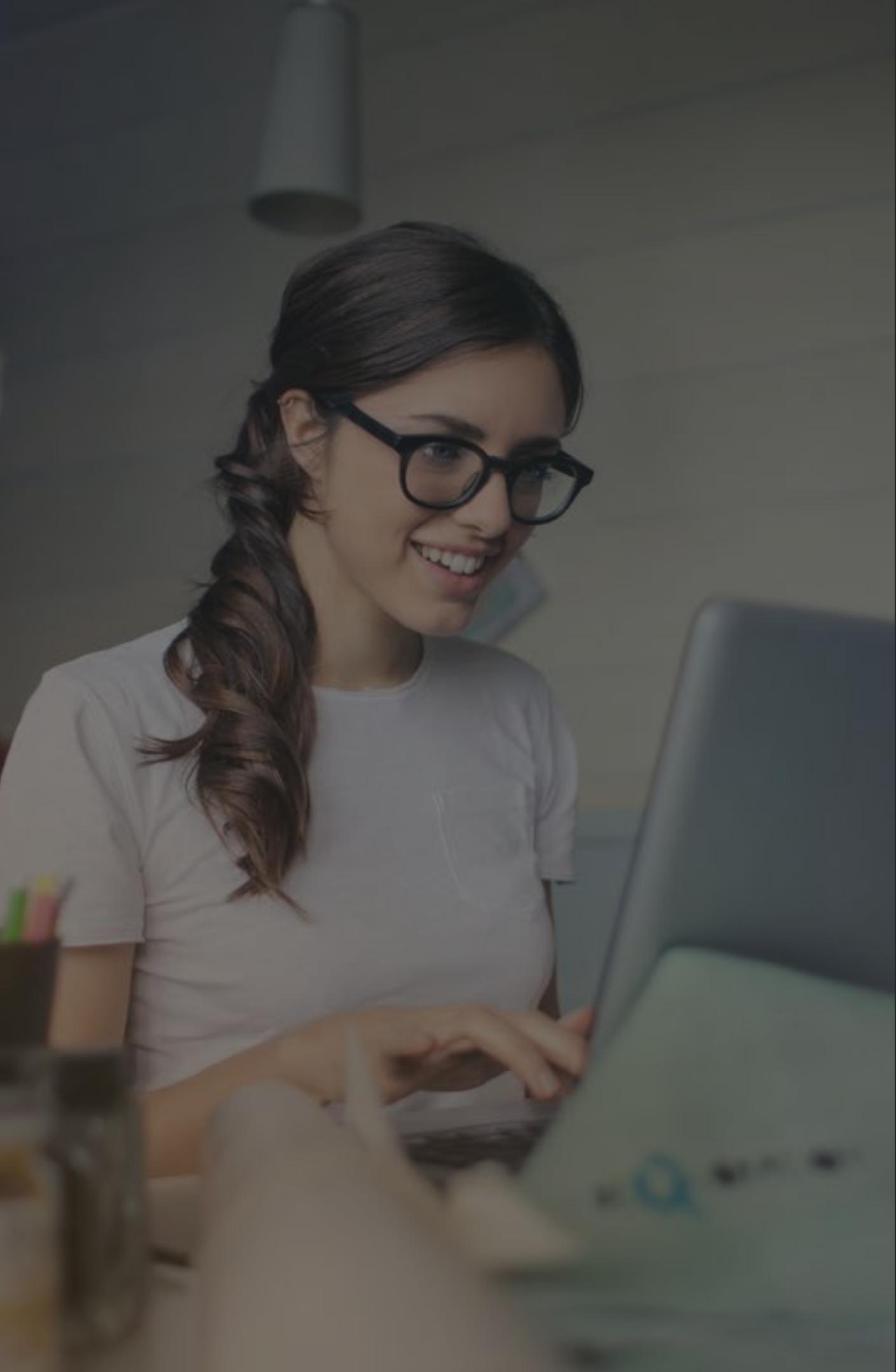
## **Qual o prazo para formalizar esta alteração?**

Essa alteração deverá ser notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

## **E como deve ser formalizado este novo regime?**

O empregado e empregador podem formalizar um termo aditivo contratual simples, firmado previamente ou no prazo de 30 dias, contado da data da mudança do regime de trabalho, estabelecendo as regras, material que será disponibilizado, responsabilidade pelo zelo, e prazo de duração, com possibilidade de prorrogação.





## **NA HIPÓTESE DE O EMPREGADO NÃO POSSUIR OS EQUIPAMENTOS TECNOLÓGICOS NEM A INFRAESTRUTURA NECESSÁRIA, O QUE PODE SER FEITO?**

- a. O empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou
- b. 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.



## **Tempo de uso de equipamentos tecnológicos fora da jornada de trabalho normal do empregado pode incidir algum direito?**

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 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.

## **Como e quando acontecerá o retorno ao trabalho presencial?**

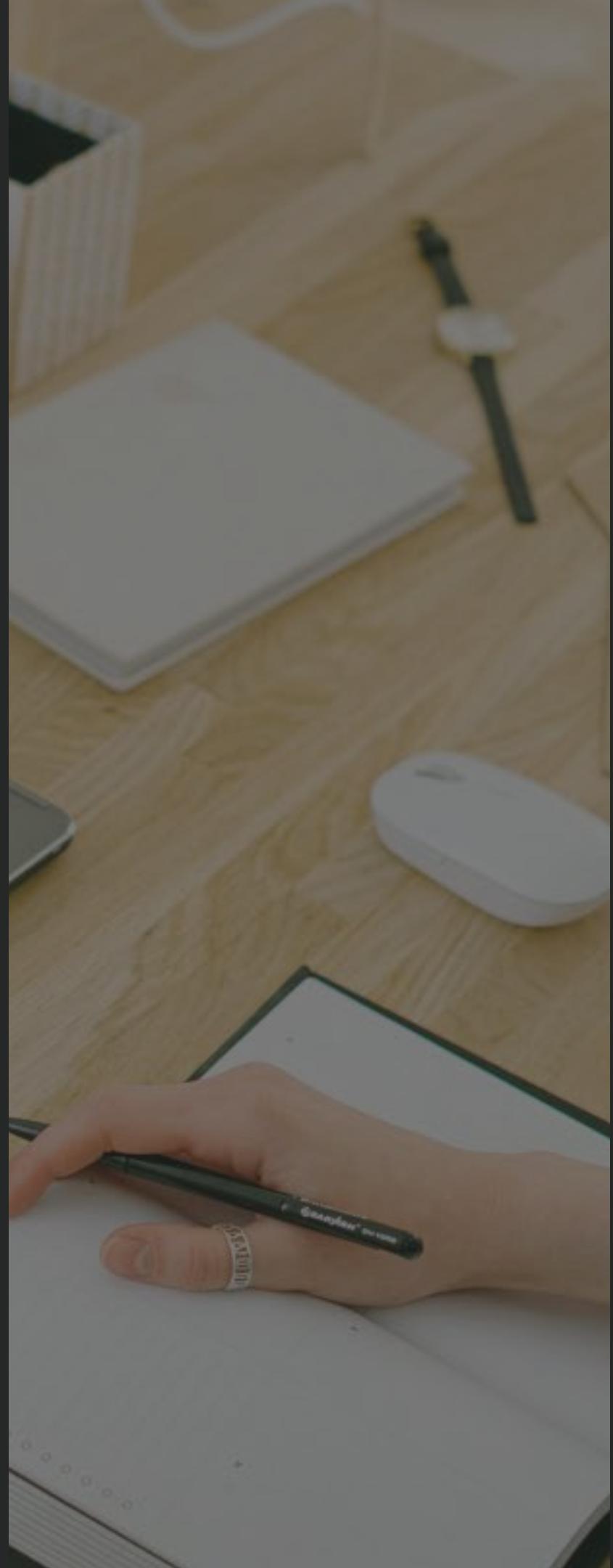
O empregador pode determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

## **Pode ser disponibilizado para estagiários e aprendizes?**

Fica permitida a adoção destes regimes para estagiários e aprendizes.

## **O empregado em teletrabalho adquirira as especificações de um trabalhador de teleatendimento/telemarketing?**

Não, não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto na Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.





# ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

---



**FENACON**

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO,  
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS

# O EMPREGADOR PODERÁ OPTAR POR DAR FÉRIAS AO EMPREGADO?

---

A definição do período de férias é uma prerrogativa do empregador e deve ser acatada pelo empregado. Deve haver notificação prévia de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

## Existe algum requisito para concessão de férias?

Nos termos da MP 1.046/2021, as férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos e, ainda, poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.





# **E COMO DEVE SER EFETUADO O PAGAMENTO DO ADICIONAL DE UM TERÇO?**

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.

**O empregado poderá requerer a conversão de um terço do período das férias em abono pecuniário?**

A conversão de um terço do período das férias em abono pecuniário dependerá da anuênciam do empregador, hipótese em que o pagamento poderá ser efetuado até a data em que é devida a gratificação natalina.

## **E como deve ser efetuado o pagamento da remuneração das férias?**

O pagamento da remuneração das férias concedida com base na MP poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

## **E caso existam trabalhadores considerados como em grupo de risco, existe alguma diferença na concessão das férias?**

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





## **E se posteriormente o contrato de trabalho venha a ser rescindido?**

Os valores das férias, individuais ou coletivas, ainda não adimplidos quando da rescisão, serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas. E no caso de pedido de demissão, havendo férias antecipadas gozadas, cujo período não tenha sido adquirido, deve-se descontar das verbas rescisórias devidas ao empregado.

## **E no caso de concessão de férias coletivas, deve-se comunicar previamente ao órgão local do Ministério da Economia e ao Sindicato?**

Não, ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

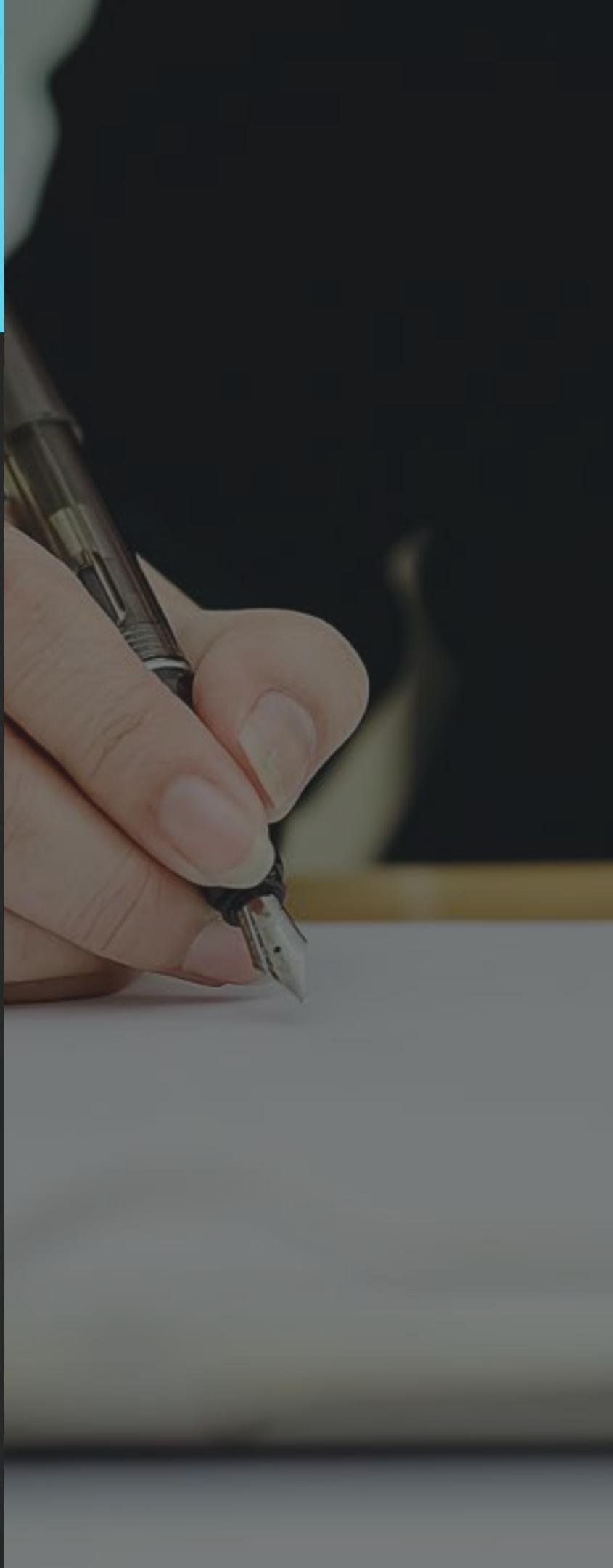
# APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

## **Os empregadores poderão antecipar o gozo dos feriados?**

Durante o prazo da MP, 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, 48 horas, com indicação expressa dos feriados aproveitados.

## **Existem especificidades para antecipar o gozo dos feriados?**

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





# BANCO DE HORAS



**FENACON**

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO,  
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS



# O EMPREGADOR PODERÁ IMPLEMENTAR BANCO DE HORAS? E QUAL O PRAZO PARA COMPENSAÇÃO?

Durante o prazo 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 prazo de 120 dias previsto na MP.



## **Qual o prazo máximo de prorrogação da jornada diária?**

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias, e poderá ser realizada aos finais de semana, observado o previsto na CLT.

## **Como deve ser estipulada a compensação?**

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



**A empresa pode implementar banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades?**

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



# SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

---



**FENACON**

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO,  
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS



## **Como fica a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais durante a vigência da MP nº 1.046?**

Durante o prazo 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.

# **MANTEM-SE A OBRIGATORIEDADE DE REALIZAÇÃO DE EXAMES E TREINAMENTOS PARA ALGUMA CATEGORIA?**

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.



## **E quando deverão ser realizados?**

Referidos exames serão realizados no prazo de 120 dias contados da data de encerramento do prazo previsto na MP.

## **E se durante a vigência da MP nº 1.046 vencer os exames médicos ocupacionais periódicos de trabalhadores em atividade presencial?**

Estes exames poderão ser realizados no prazo de até 180 dias, contado da data de seu vencimento.



**E se 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?**

Nesta hipótese o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

---

**O exame demissional poderá ser dispensado?**

Sim, caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

## **E quanto aos treinamentos periódicos?**

Fica suspensa, pelo prazo de 60 dias, contado da data de publicação da MP, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Referidos treinamentos deverão ser realizados no prazo de 180 dias, contado da data de encerramento do prazo previsto na MP.

Além disso, durante o prazo da MP, os treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância, cabendo ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.





## **As comissões internas de prevenção de acidentes poderão funcionar durante a vigência da MP nº 1.046?**

Sim, 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.



## **As comissões internas de prevenção de acidentes poderão funcionar durante a vigência da MP nº 1.046?**

Sim, 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.

# DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS



**FENACON**

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO,  
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS



## **Como fica o recolhimento do FGTS durante a vigência da MP 1.046?**

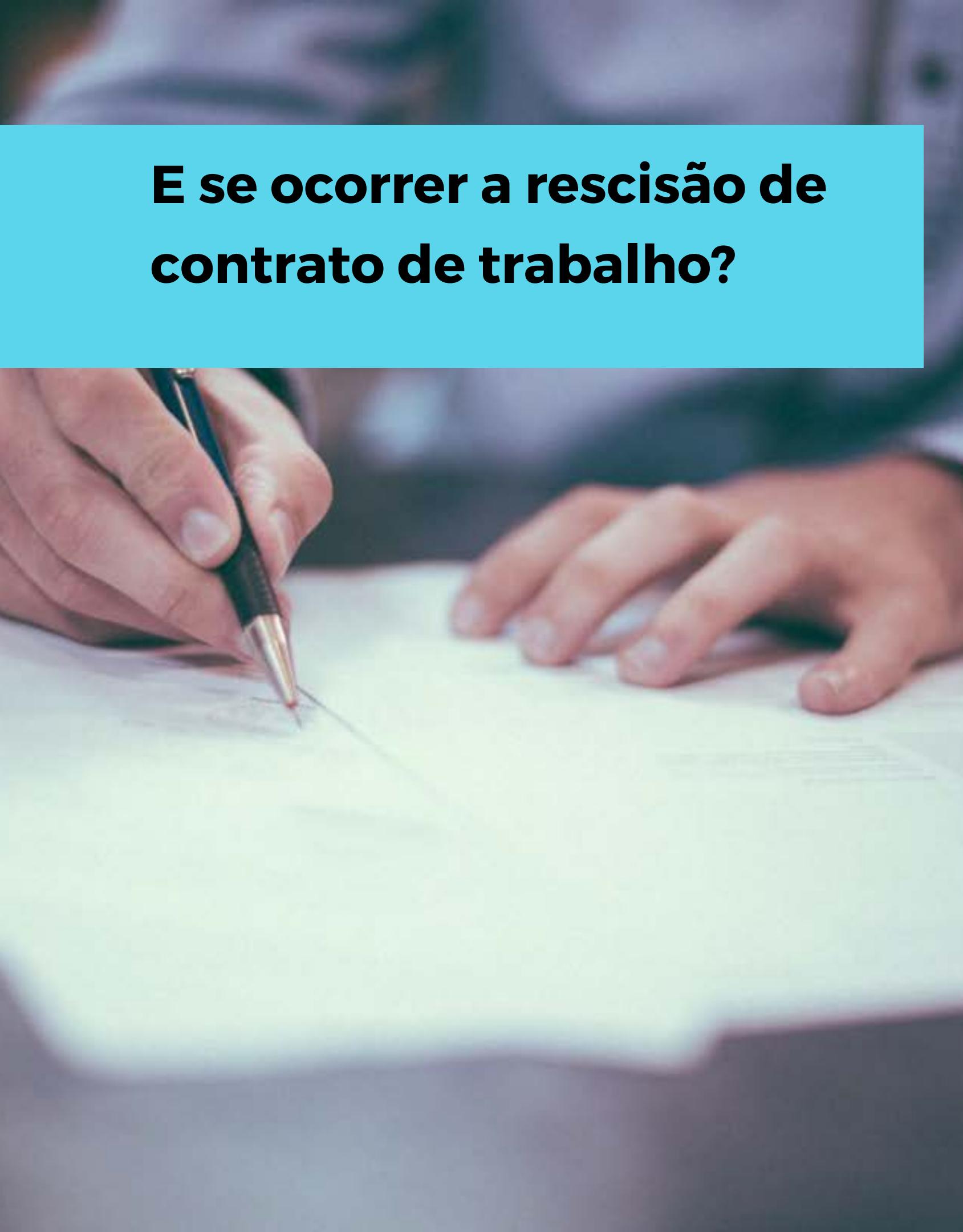
**Suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de abril, maio, junho e julho de 2021.**

O recolhimento poderá ser realizado de forma parcelada, sem incidência de atualização, multa e encargos.

Deverá ser quitado em até 4 parcelas mensais a partir de setembro de 2021, na data do recolhimento mensal devido.

O empregador para usufruir desse diferimento do recolhimento fica obrigado a declarar as informações até o dia 20 de agosto de 2021.





## **E se ocorrer a rescisão de contrato de trabalho?**

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 antecipado das parcelas futuras, sem incidência da multa e dos encargos, caso seja efetuado no prazo legal.

### **Como fica o Certificados de Regularidade do FGTS?**

Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de publicação desta Medida Provisória serão 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.

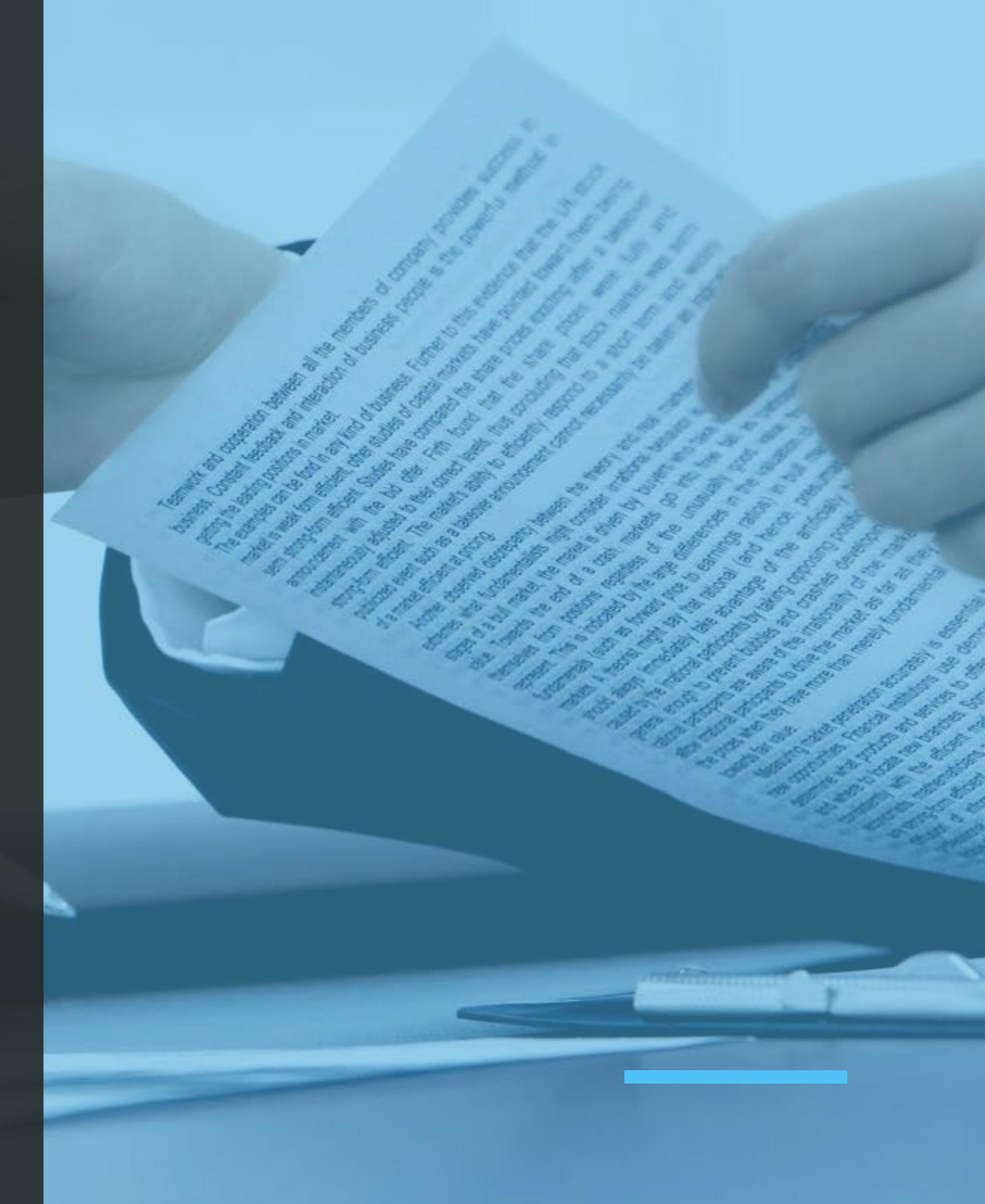
Todavia, eventual inadimplemento das parcelas autorizadas nesta MP ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

# OUTRAS DISPOSIÇÕES TRATADAS PELA MP 1.046



**FENACON**

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO,  
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS





## **O que fica permitido para estabelecimentos de saúde?**

Fica permitido prorrogar a jornada e adotar escalas de horas suplementares, inclusive para as atividades insalubres e para a jornada de 12 x 36.

### **Quais são as outras categorias abrangidas por esta MP?**

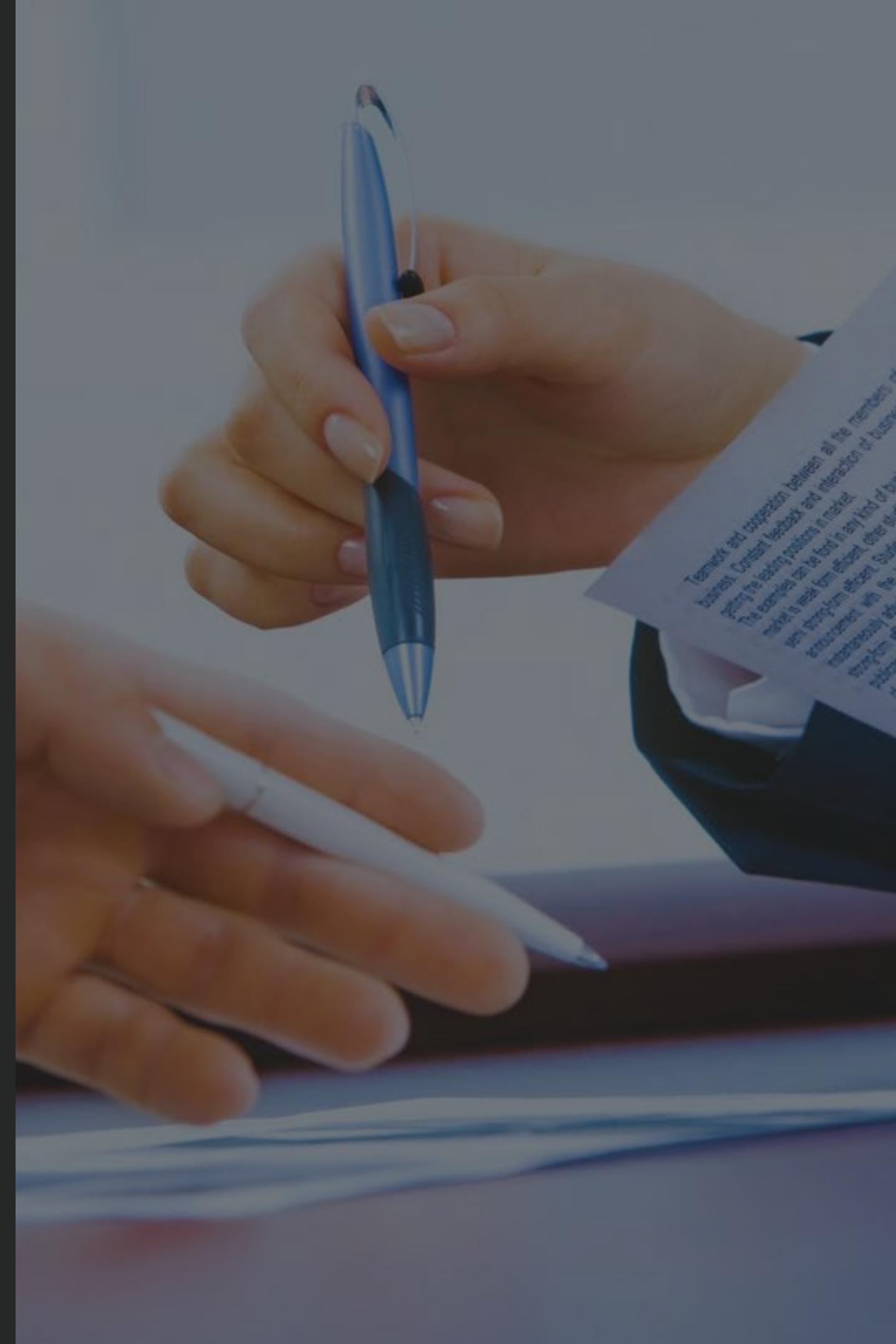
Trabalho temporário, rural, doméstico.

### **Qual a forma e duração do curso ou programa de qualificação profissional previsto para as hipóteses de suspensão do contrato de trabalho?**

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.

# **Houve alteração na forma ou nos prazos das Convenções Coletivas de Trabalho?**

Sim, o artigo 32 e 33 da Medida Provisória preveem que os prazos previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho (Das Convenções Coletivas de Trabalho - arts. 611 a 625), ficam reduzidos pela metade, e permite a utilização de meios eletrônicos para o cumprimento dos requisitos formais, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.



# FONTE

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm)



**FENACon**

FEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO,  
PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS

[www.fenacon.org.br](http://www.fenacon.org.br)