

Prezados Associados,

1. Foi publicada no dia 28/4/2021 a Medida Provisória nº 1.046, que dispõe sobre medidas trabalhistas destinadas ao enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente da pandemia da Covid-19.
2. Segue uma tabela simplificada, com as principais medidas previstas na MP 1.046/2021:

Medidas previstas na MP (art. 2º)	<ol style="list-style-type: none"> 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; 7. Diferimento dos depósitos do FGTS.
Teletrabalho (art. 3º)	<ol style="list-style-type: none"> 1. O teletrabalho poderá ser estabelecido por ato do empregador, independentemente de acordos individuais ou coletivos e pelo prazo de 120 dias, não sendo necessário o registro prévio no contrato de trabalho, com comunicação prévia ao empregado com antecedência de 48 horas, por meio escrito ou eletrônico. 2. As responsabilidades sobre os equipamentos e recursos para o trabalho em domicílio serão definidas por meio de contrato escrito entre empregados e empregadores, firmado previamente ou em até 30 dias da mudança de regime. 3. Se o empregado não tiver os recursos para o trabalho remoto, o empregador poderá fornecer os equipamentos em comodato e pagar pelos serviços de infraestrutura, que não terão naturezas salarial.

	<p>4. Caso seja impossível o fornecimento de equipamentos por parte do empregador, o período da jornada normal de trabalho será considerado como tempo à disposição da empresa.</p> <p>5. O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada normal não implica tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso, a menos de previsão em sentido contrário em acordo individual ou coletivo.</p> <p>6. O teletrabalho pode ser aplicado a estagiários e aprendizes.</p> <p>7. O teletrabalho é aquele realizado de forma remota ou a distância, com prestação de serviços total ou preponderantemente fora das dependências do empregador, com uso de recursos de TI e de comunicação e que não configurem trabalho externo.</p>
<p>Antecipação de férias individuais (art. 5º)</p>	<p>1. Durante o prazo de 120 dias contados da publicação da MP, as férias poderão ser comunicadas com 48 horas de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período da ser gozado;</p> <p>2. As férias antecipadas deverão ter pelo menos 5 dias corridos e poderão ser concedidas mesmo que o período aquisitivo correspondente não tenha se completado.</p> <p>3. Empregados e empregadores poderão ajustar por escrito a antecipação de períodos futuros de férias.</p> <p>4. Os trabalhadores dos grupos de riscos terão prioridade para o gozo de férias individuais ou coletivas.</p> <p>5. Durante o prazo de 120 dias, as férias ou licenças remuneradas de empregados da área de saúde ou de atividades essenciais poderão ser suspensas, com comunicação escrita de 48 horas.</p> <p>6. O terço constitucional de férias poderá ser pago até a data de pagamento do 13º salário.</p> <p>7. A conversão de até um terço das férias em pecúnia (“venda” de férias) estará sujeita à concordância do empregador.</p> <p>8. O pagamento das férias concedidas em razão da calamidade poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.</p>

	<p>9. No caso de rescisão do contrato de trabalho, os valores ainda não adimplidos serão pagos juntamente com as verbas rescisórias (férias individuais ou coletivas).</p> <p>10. No caso de pedido de demissão, as férias antecipadas gozadas cujos períodos respectivos ainda não tenham sido adquiridos serão descontadas das verbas rescisórias.</p>
Antecipação de férias coletivas (art. 11)	<p>1. No prazo de 120 dias, o empregador poderá conceder férias coletivas, notificando os empregados afetados com 48 horas de antecedência, não se aplicando o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corrido previsto na CLT, sendo permitida a concessão por prazo superior a 30 dias.</p> <p>2. As férias antecipadas deverão ter pelo menos 5 dias corridos e poderão ser concedidas mesmo que o período aquisitivo correspondente não tenha se completado.</p> <p>3. Empregados e empregadores poderão ajustar por escrito a antecipação de períodos futuros de férias.</p> <p>4. Não é necessário comunicar o sindicato e o Ministério da Economia.</p>
Aproveitamento e antecipação de feriados (art. 14)	<p>1. No prazo de 120 dias, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluindo os religiosos, notificando por escrito ou eletronicamente os empregados com 48 horas de antecedência, com indicação expressa dos feriados aproveitados.</p> <p>2. Os feriados antecipados poderão ser compensados por meio de banco de horas.</p>
Banco de horas (art. 15)	<p>1. No prazo de 120 dias, fica autorizada a instalação de banco de horas especial, em favor do empregado ou do empregador, com definição por meio de acordo coletivo ou por acordo individual escrito, para compensação em até 18 meses contados do encerramento do prazo de 120 dias.</p> <p>2. A compensação poderá ser feita em até 2 horas por dia, no limite de 10 horas diárias, incluindo nos finais de semana para as atividades econômicas que podem operar nestes dias.</p> <p>3. A compensação das horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.</p>

	4. Durante o prazo de 120 dias, as empresas que executam atividades essenciais poderão instituir o banco de horas especial independentemente da interrupção de suas atividades.
Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho (art. 16)	<p>1. Durante o prazo de 120 dias, fica suspensa a obrigatoriedade de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto os demissionais, dos trabalhadores em regime de teletrabalho e nas situações em que o médico coordenador do PCMSO entender que o adiamento possa causar risco à saúde do empregado.</p> <p>2. Ficam mantidos os exames ocupacionais e treinamentos periódicos das áreas de saúde e de efetiva atividade em ambiente hospitalar, com prioridade de submissão a testes de identificação do coronavírus.</p> <p>3. Os exames adiados deverão ser realizados em 120 dias depois do fim do prazo de vigência da MP (120 dias).</p> <p>4. Os exames ocupacionais periódicos dos empregados em atividades presenciais vencidos durante os 120 dias previstos na MP poderão ser realizados no prazo de 180 dias contados de seu vencimento.</p> <p>5. O exame médico demissional é dispensável, caso o exame médico ocupacional mais recente tenha ocorrido há menos de 180 dias.</p> <p>6. Pelo prazo de 60 dias ficam suspensos os treinamentos periódicos e eventuais previstos nas Normas Regulamentadoras, de deverão ser realizados no prazo de 180 dias depois do fim do prazo previsto na MP.</p> <p>7. Durante o prazo de 120 dias, os treinamentos previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde poderão ser realizados por ensino à distância.</p> <p>8. Fica autorizada a realização de reuniões da CIPA, inclusive as relacionadas com processos eleitorais, de maneira remota.</p> <p>9. As previsões da MP não autorizam o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho por parte do empregador, com exceção das ressalvas indicadas na MP.</p>
Diferimento do FGTS (art. 20)	1. Fica suspensa a exigibilidade do depósito FGTS referentes às competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente.

	<p>2. A suspensão vale para qualquer tipo de empresa e do número de empregados, independentemente da natureza jurídica, do ramo de atividade e de adesão prévia.</p> <p>3. Os depósitos das competências de abril, maio, junho e julho de 2021 poderão ser feitos de forma parcelada, sem atualização, sem multas e sem encargos do art. 22 da Lei 8.036/1990.</p> <p>4. Os depósitos parcelados poderão ser feitos em até quatro parcelas, com vencimento a partir de setembro de 2021.</p> <p>5. No caso de dispensa do empregado, a suspensão será resolvida e o empregador terá que recolher todos os valores correspondentes, sem multas ou encargos (se realizado nos prazos legais).</p> <p>6. Fica suspensa a contagem do prazo de prescrição dos débitos do FGTS por 120 dias contados da publicação da MP.</p> <p>7. Os prazos dos certificados de regularidade emitidos antes da publicação da MP ficam prorrogados por 90 dias.</p>
Regime de 12x36 (art. 27)	<p>1. Pelo prazo de 120 dias, os estabelecimentos de saúde poderão estabelecer o regime de 12x36, mesmo em atividades insalubres, por meio de acordo individual escrito, com prorrogação de jornada no regime de necessidade imperiosa (art. 61 da CLT) e com a possibilidade de adoção de escalas suplementares entre a 13ª e a 24ª hora do intervalo intrajornada, sem que haja penalidade administrativa.</p> <p>2. As horas suplementares decorrentes do regime especial de 12x36 poderão ser compensadas em 18 meses contados do fim do prazo de 120 dias, por meio de banco de horas ou poderão ser remuneradas como horas extras.</p>
Telemarketing (art. 30)	<p>1. As disposições relativas ao trabalho de telemarketing não se aplicam ao teletrabalho.</p>
Programas de qualificação profissional (art. 31)	<p>1. Os cursos ou programas de qualificação profissional previstos no art. 476-A da CLT poderão ser oferecidos exclusivamente na modalidade não presencial e terão duração entre um e três meses.</p>
Formalização de normas coletivas (arts. 32 e 33)	<p>1. A convocação, deliberação, formalização e publicidade de convenções e acordos coletivos de trabalho, além de outros requisitos dos arts. 611 e seguintes da CLT, poderão ser feitos por meios eletrônicos.</p> <p>2. Os prazos previstos no título VI da CLT ficam reduzidos pela metade.</p>

Aplicabilidade (art. 29)	1. A MP se aplica ao trabalhador rural (Lei nº 5.889/1973), ao trabalhador doméstico (Lei Complementar nº 150/2015) e aos trabalhadores temporários (Lei nº 6.019/1974).
--------------------------	--

3. Permanecemos à disposição para quaisquer esclarecimentos que forem necessários.

São Paulo, 28 de abril de 2021.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL DE GRANDES ESTRUTURAS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDUSCON