

**INFORMATIVO**

**NOVAS MEDIDAS PROVISÓRIAS NºS 1.045/21 E 1.046/21 PARA  
ENFRENTAMENTO DA SITUAÇÃO DE EMERGÊNCIA IMPLICADA PELA  
PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS (COVID-19)**

**Adv. HENRIQUE VOLCATO PALUSZKIEWICZ**

OAB/RS 117.286

As novas Medidas Provisórias publicadas pelo Presidente da República instituíram, em nosso país, um novo programa emergencial de manutenção do Emprego e da Renda. O objetivo das novas MPs diz respeito ao enfrentamento das consequências advindas da situação pandêmica ocasionada pelo Novo Coronavírus (COVID-19).

A Medida Provisória nº 1.045 de, 27 de abril de 2021, em seu Artigo 2º, demonstra-nos que o objetivo principal da sua edição foi a continuidade da preservação dos empregos e da renda, a garantia da continuidade das atividades laborais e empresariais, além do esforço para a redução do impacto social decorrente das consequências da emergência de saúde pública atual.

Sob essa ótica empresarial, observando o fechamento dos estabelecimentos e inviabilizando-os de reabertura em razão da falta de perspectiva de retorno às atividades presenciais em face ao agravamento da crise sanitária, sabe-se que até aquele momento, as autoridades competentes



[mscadvogados.com.br](http://mscadvogados.com.br)

PORTO ALEGRE-RS +55 51 3092.0111 | Av. Dr. Nilo Peçanha, 2900/701 | Torre Comercial Iguatemi Business | B. Chácara das Pedras  
NOVO HAMBURGO-RS +55 51 3065.5800 | Rua Júlio de Castilhos, 679/111 | Centro Executivo Torre Prata | B. Centro  
SÃO PAULO-SP +55 11 2769.6770 | Av. Nações Unidas, 12399/133 B | Ed. Comercial Landmark | B. Brooklin Novo  
CAXIAS DO SUL-RS +55 54 3419.7274 | Av. Itália, 482/501 | Ed. Domênica Verdi | B. São Pelegrino  
BLUMENAU-SC +55 47 3381.3370 | Rua Dr. Artur Balsini, 107 | BBC Blumenau | B. Velha  
CRICIÚMA-SC +55 48 3433.5955 | Rua Cel. Pedro Benedit, 225/206 | Galeria Becker | B. Centro

presumiram que até o final do ano de 2020 teríamos o retorno gradual, ou até total das atividades presenciais.

Houve, então, a promulgação da Lei nº 13.979 de 6 de fevereiro de 2020, a qual dispôs as medidas possíveis para o enfrentamento da emergência de saúde pública e determinou que o prazo para a duração da situação de emergência se dará por ato do Ministro de Estado da Saúde, observadas as determinações sobrevindas da Organização Mundial da Saúde (OMS) a teor do Artigo 1º, parágrafos 2º e 3º da referida Lei.

Ademais, o Governo Federal editou a Medida Provisória de nº 936, no dia 1º de abril de 2020, o que colaborou diretamente as empresas em crise e, em meio à sua vigência, o Congresso Nacional aprovou a Lei nº 14.020/2020 tendo sido sancionada pelo Presidente da República em 06 de julho de 2020.

Embora no mês de outubro e no início do mês de novembro de 2020 a contagem de óbito e de novos infectados estivesse dando indícios de declínio, sobreveio uma nova onda de infecções, crescendo, subitamente, novos casos e, retornando os procedimentos de distanciamento social e a ocorrência de fechamento de estabelecimentos.

Por conseguinte, sobreveio nova Medida Provisória de nº 1.045/2021 em 27 de abril de 2021, a qual instituiu o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, prevendo as formas de enfrentamento da crise, consoante o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Para o empresário proceder com o que dispõe a Medida Provisória nº 1.045/2021, será necessária a comunicação prévia do empregado, devendo, em



[mscadvogados.com.br](http://mscadvogados.com.br)

PORTO ALEGRE-RS +55 51 3092.0111 | Av. Dr. Nilo Peçanha, 2900/701 | Torre Comercial Iguatemi Business | B. Chácara das Pedras  
NOVO HAMBURGO-RS +55 51 3065.5800 | Rua Júlio de Castilhos, 679/111 | Centro Executivo Torre Prata | B. Centro  
SÃO PAULO-SP +55 11 2769.6770 | Av. Nações Unidas, 12399/133 B | Ed. Comercial Landmark | B. Brooklin Novo  
CAXIAS DO SUL-RS +55 54 3419.7274 | Av. Itália, 482/501 | Ed. Domênica Verdi | B. São Pelegrino  
BLUMENAU-SC +55 47 3381.3370 | Rua Dr. Artur Balsini, 107 | BBC Blumenau | B. Velha  
CRICIÚMA-SC +55 48 3433.5955 | Rua Cel. Pedro Benedit, 225/206 | Galeria Becker | B. Centro

qualquer uma das modalidades a ser adotada, a formalização por meio de Acordo Individual Escrito ou Negociação Coletiva.

Para a implementação das medidas de que trata o Artigo 3º por acordo individual escrito, da aludida MP, deverá o empregado ter salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais) ou, para aqueles funcionários com nível superior, que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

Assim, os empregados que não se enquadram nas medidas em que tratam o *caput* do artigo supramencionado da Medida Provisória nº 1.045/2021, somente poderão ser estabelecidas por Acordo ou Convenção Coletiva do Trabalho, conforme disposto no Artigo 12, parágrafo 1º da referida MP.

Destaca-se, neste ponto que, para ambos requisitos previstos supramencionados, quando realizada por acordo individual, qualquer redução pactuada não poderá resultar em redução total dos rendimentos recebidos mensalmente pelo empregado.

### **Do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**

A seguir, dispõe o Artigo 5º, da MP nº 1.045/2021 que o benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União com prestação mensal e devido a partir do início da redução da jornada de trabalho ou da suspensão do contrato de trabalho, que a seguir será melhor enfrentado.

Conforme o artigo supracitado, o benefício será concedido àqueles empregados que estiverem sob os efeitos das modalidades de redução de jornada



[mscadvogados.com.br](http://mscadvogados.com.br)

PORTO ALEGRE-RS +55 51 3092.0111 | Av. Dr. Nilo Peçanha, 2900/701 | Torre Comercial Iguatemi Business | B. Chácara das Pedras  
NOVO HAMBURGO-RS +55 51 3065.5800 | Rua Júlio de Castilhos, 679/111 | Centro Executivo Torre Prata | B. Centro  
SÃO PAULO-SP +55 11 2769.6770 | Av. Nações Unidas, 12399/133 B | Ed. Comercial Landmark | B. Brooklin Novo  
CAXIAS DO SUL-RS +55 54 3419.7274 | Av. Itália, 482/501 | Ed. Domênica Verdi | B. São Pelegrino  
BLUMENAU-SC +55 47 3381.3370 | Rua Dr. Artur Balsini, 107 | BBC Blumenau | B. Velha  
CRICIÚMA-SC +55 48 3433.5955 | Rua Cel. Pedro Benedit, 225/206 | Galeria Becker | B. Centro

de trabalho ou com seus contratos suspensos, enquanto durar o período de redução da jornada e salário e/ou suspensão temporária do contrato de trabalho.

Assim, caberá a empresa informar ao Ministério da Economia os termos dos acordos individuais pactuados, os salários dos empregados, prazo estipulado na redução/suspensão e data do início da celebração do acordo. Devendo, ainda, o empregador informar o sindicato da categoria profissional em face dos acordos individuais realizados no prazo de 10 (dez) dias corridos.

### **Da Redução proporcional da jornada de trabalho e de salário**

A Medida Provisória nº 1.045/2021 disciplina em seu Artigo 7º a previsão de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário para os empregados pelo prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias, aos funcionários de um determinado setor/departamento, parcialidade de funcionários de setor/departamento, ou a totalidade dos postos de trabalho.

Nos acordos mais comuns (acordos individuais escritos) necessária a observância do aviso prévio do empregado no prazo de 02 (dois) dias corridos para proceder com a redução de jornada e de salário com a utilização dos subsídios que a Medida Provisória nº 1.045/2021 dispõe. Da mesma maneira, findo o prazo estipulado no acordo individual escrito que estabeleceu a redução, deverá o empregado retornar as atividades no prazo de 02 (dois) dias corridos.

Logo, a MP em estudo, previu uma espécie de escalonamento para esta modalidade, assim, havendo a incidência de percentuais para a incidência de redução da jornada de trabalho e do salário aos empregados consoante 03 (três) itens: a) 25% (vinte e cinco por cento), b) 50% (cinquenta por cento), ou c) 70% (setenta por cento).



[mscadvogados.com.br](http://mscadvogados.com.br)

PORTO ALEGRE-RS +55 51 3092.0111 | Av. Dr. Nilo Peçanha, 2900/701 | Torre Comercial Iguatemi Business | B. Chácara das Pedras  
NOVO HAMBURGO-RS +55 51 3065.5800 | Rua Júlio de Castilhos, 679/111 | Centro Executivo Torre Prata | B. Centro  
SÃO PAULO-SP +55 11 2769.6770 | Av. Nações Unidas, 12399/133 B | Ed. Comercial Landmark | B. Brooklin Novo  
CAXIAS DO SUL-RS +55 54 3419.7274 | Av. Itália, 482/501 | Ed. Domênica Verdi | B. São Pelegrino  
BLUMENAU-SC +55 47 3381.3370 | Rua Dr. Artur Balsini, 107 | BBC Blumenau | B. Velha  
CRICIÚMA-SC +55 48 3433.5955 | Rua Cel. Pedro Benedit, 225/206 | Galeria Becker | B. Centro

Assim, tanto aos acordos individuais, como os Acordos e Convenções Coletivas do Trabalho, na modalidade de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário que prevê a MP nº 1.045/2021, o empregador deve compreender que não haverá alteração no salário-hora do empregado.

### **Da suspensão temporária do contrato de trabalho**

Já no tocante a suspensão temporária do contrato de trabalho, extraída do Artigo 8º da MP nº 1.045/2021, o empregador, pelo mesmo prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias, poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho, observados os requisitos de enquadramento em que tratam o Artigo 3º da aludida Medida Provisória.

Da mesma maneira do que fora trazido no tópico anterior em face à redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, deverá ser comunicado ao empregado com 02 (dois) dias de antecedência, assim como o contrato de trabalho será reestabelecido em 02 (dois) dias corridos quando do término do prazo de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Quanto a suspensão do contrato de trabalho, importante destacar que o empregado não poderá manter quaisquer atividades laborais, ainda que parcialmente, sob pena de restar descaracterizada a suspensão acordada, podendo o empregador se sujeitar ao pagamento da remuneração e encargos sociais de todo o período, sanções previstas em Acordo ou Convenção Coletiva do Trabalho, bem como demais penalidades previstas na legislação pátria.

Outra distinção trazida pela aludida Medida Provisória, encontrada no Artigo 8º, em seu parágrafo 6º, trata: *“a empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados*



[mscadvogados.com.br](http://mscadvogados.com.br)

PORTO ALEGRE-RS +55 51 3092.0111 | Av. Dr. Nilo Peçanha, 2900/701 | Torre Comercial Iguatemi Business | B. Chácara das Pedras  
NOVO HAMBURGO-RS +55 51 3065.5800 | Rua Júlio de Castilhos, 679/111 | Centro Executivo Torre Prata | B. Centro  
SÃO PAULO-SP +55 11 2769.6770 | Av. Nações Unidas, 12399/133 B | Ed. Comercial Landmark | B. Brooklin Novo  
CAXIAS DO SUL-RS +55 54 3419.7274 | Av. Itália, 482/501 | Ed. Doménica Verdi | B. São Pelegrino  
BLUMENAU-SC +55 47 3381.3370 | Rua Dr. Artur Balsini, 107 | BBC Blumenau | B. Velha  
CRICIÚMA-SC +55 48 3433.5955 | Rua Cel. Pedro Benedit, 225/206 | Galeria Becker | B. Centro



*mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado”.*

Ou seja, é Medida Provisória é clara no sentido de que as empresas que tiverem auferido a quantia supramencionada, deverão proceder com pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário do empregado. Ou seja, o artigo supramencionado não deixa dúvidas de que haverá a obrigatoriedade da ajuda compensatória mensal para as empresas que se enquadrarem.

Ademais, destaca-se que as empresas que enquadradas no Artigo 8º, parágrafo 6º, da MP 1.045/2021, ou seja, aquelas que irão proceder com a obrigatoriedade de ajuda compensatória mensal, deverão observar que os valores repassados devem ser definidos nos acordos individuais/coletivos, destacando sua natureza indenizatória.

Assim, não irão integrar a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte, a base de cálculo para fins de contribuição previdenciária e outros tributos incidentes da folha de pagamento, bem como a base de cálculo para fins de Fundo de Garantia. Além de ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL das empresas tributadas pelo lucro real.

**Do reconhecimento de período de estabilidade aos empregados sujeitos aos efeitos das alterações contratuais promovidas diante da Medida Provisória nº 1.045/2021**

O diploma legal é claro em reconhecer a estabilidade provisória no emprego do empregado que teve sua jornada e salário reduzidos ou contrato de trabalho suspenso, como se vê no Artigo 10º da MP nº 1.045/2021.



[mscadvogados.com.br](http://mscadvogados.com.br)

PORTO ALEGRE-RS +55 51 3092.0111 | Av. Dr. Nilo Peçanha, 2900/701 | Torre Comercial Iguatemi Business | B. Chácara das Pedras  
NOVO HAMBURGO-RS +55 51 3065.5800 | Rua Júlio de Castilhos, 679/111 | Centro Executivo Torre Prata | B. Centro  
SÃO PAULO-SP +55 11 2769.6770 | Av. Nações Unidas, 12399/133 B | Ed. Comercial Landmark | B. Brooklin Novo  
CAXIAS DO SUL-RS +55 54 3419.7274 | Av. Itália, 482/501 | Ed. Doménica Verdi | B. São Pelegrino  
BLUMENAU-SC +55 47 3381.3370 | Rua Dr. Artur Balsini, 107 | BBC Blumenau | B. Velha  
CRICIÚMA-SC +55 48 3433.5955 | Rua Cel. Pedro Benedit, 225/206 | Galeria Becker | B. Centro



**MEDEIROS,  
SANTOS & CAPRARA**  
Advogados

A estabilidade em que dispõe o Artigo supracitado será durante o período de suspensão e, após o reestabelecimento da jornada de trabalho ou do encerramento da suspensão temporária, por período equivalente ao acordado para a suspensão/redução.

Por conseguinte, toda dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de suspensão/redução, sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias os seguintes valores: *“ I - cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento; II - setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; e III - cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho. ”*

Sobre a eventual dispensa sem justa causa, deverá ser observado o tempo de suspensão/redução estipulada para que se possa auferir o período estável do empregado. Vejamos: Na hipótese de o funcionário ter seu contrato suspenso por 60 (sessenta) dias, após finda a suspensão, este empregado contará com os próximos 60 (sessenta) dias de estabilidade provisória.

Por outro lado, as demais formas de rescisão do contrato de trabalho, sejam elas por pedido de demissão ou dispensa por justa causa, não estarão amparadas pela estabilidade provisória que prevê a Medida Provisória, não fazendo o empregado jus ao seu recebimento.



[mscadvogados.com.br](http://mscadvogados.com.br)

PORTO ALEGRE-RS +55 51 3092.0111 | Av. Dr. Nilo Peçanha, 2900/701 | Torre Comercial Iguatemi Business | B. Chácara das Pedras  
NOVO HAMBURGO-RS +55 51 3065.5800 | Rua Júlio de Castilhos, 679/111 | Centro Executivo Torre Prata | B. Centro  
SÃO PAULO-SP +55 11 2769.6770 | Av. Nações Unidas, 12399/133 B | Ed. Comercial Landmark | B. Brooklin Novo  
CAXIAS DO SUL-RS +55 54 3419.7274 | Av. Itália, 482/501 | Ed. Doménica Verdi | B. São Pelegrino  
BLUMENAU-SC +55 47 3381.3370 | Rua Dr. Artur Balsini, 107 | BBC Blumenau | B. Velha  
CRICIÚMA-SC +55 48 3433.5955 | Rua Cel. Pedro Benedet, 225/206 | Galeria Becker | B. Centro

**Das alternativas trabalhistas para o enfrentamento do estado de emergência de saúde pública. Medida Provisória nº 1.046/2021**

Prosseguindo, o Governo Federal também editou a Medida Provisória de nº 1.046/21, a qual dispõe das alternativas encontradas no âmbito da matéria trabalhista para o enfrentamento dos efeitos econômico ocasionados pela pandemia do Novo Coronavírus (COVID-19).

Sob este prisma, verifica-se que a Medida Provisória que disciplina essas alternativas é a MP nº 1.046/2021.

Já no Artigo 2º da aludida MP, é prevista a possibilidade de o empregador adotar as seguintes alternativas, observados o mesmo período da Medida Provisória anteriormente analisada (1.045/2021), qual seja, de 120 (cento e vinte) dias: “ **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. ”

Quanto às alternativas supramencionadas, vejamos os desdobramentos da adoção de cada um dos incisos.

**Do teletrabalho**

Sabe-se que a adoção do regime de teletrabalho ou como comumente falamos “home-office” tomou grandes proporções quando do início da pandemia.



[mscadvogados.com.br](http://mscadvogados.com.br)

PORTO ALEGRE-RS	+55 51 3092.0111	Av. Dr. Nilo Peçanha, 2900/701   Torre Comercial Iguatemi Business   B. Chácara das Pedras
NOVO HAMBURGO-RS	+55 51 3065.5800	Rua Júlio de Castilhos, 679/111   Centro Executivo Torre Prata   B. Centro
SÃO PAULO-SP	+55 11 2769.6770	Av. Nações Unidas, 12399/133 B   Ed. Comercial Landmark   B. Brooklin Novo
CAXIAS DO SUL-RS	+55 54 3419.7274	Av. Itália, 482/501   Ed. Doménica Verdi   B. São Pelegrino
BLUMENAU-SC	+55 47 3381.3370	Rua Dr. Artur Balsini, 107   BBC Blumenau   B. Velha
CRICIÚMA-SC	+55 48 3433.5955	Rua Cel. Pedro Benedit, 225/206   Galeria Becker   B. Centro



Foi uma forma que os empregadores enxergaram diante da possibilidade de atuação igual, ou quase, ao desempenhado pelos empregados no ambiente de trabalho “*in loco*”.

Claro que essa possibilidade deve estar abarcada na viabilidade do trabalho remoto quanto a atuação do empregado. Quer dizer, os empregados de serviços essenciais como chamamos os trabalhadores atuantes na “linha de frente” como em Hospitais, Clínicas Médicas, Farmácias, Mercados, entre outros estabelecimentos, não haverá viabilidade para o trabalho remoto desses trabalhadores via teletrabalho.

Preocupando-se com isso, a Medida Provisória nº 1.046/2021 incluiu em seu Artigo 3º que o empregador a seu critério e, independentemente de existência de acordo individual escrito ou Acordo ou Convenção Coletiva do Trabalho, poderá alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou à distância, além de determinar o retorno ao regime presencial, ambos mediante notificação de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

A tipificação dada pela MP nº 1.046/2021 acerca do teletrabalho entendeu: “*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, hipótese em que se aplica o disposto no inciso III caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio 1943.*”

Ainda, houve a preocupação por parte do legislador com a possibilidade de ajuizamento em massa de reclamações trabalhistas em razão das necessidades técnicas que serão necessárias ao empregado no desempenho de suas atividades laborais em ambiente de teletrabalho ou trabalho remoto, tais como: computador, mesa, cadeira, internet, entre outros.



[mscadvogados.com.br](http://mscadvogados.com.br)

PORTO ALEGRE-RS +55 51 3092.0111 | Av. Dr. Nilo Peçanha, 2900/701 | Torre Comercial Iguatemi Business | B. Chácara das Pedras  
NOVO HAMBURGO-RS +55 51 3065.5800 | Rua Júlio de Castilhos, 679/111 | Centro Executivo Torre Prata | B. Centro  
SÃO PAULO-SP +55 11 2769.6770 | Av. Nações Unidas, 12399/133 B | Ed. Comercial Landmark | B. Brooklin Novo  
CAXIAS DO SUL-RS +55 54 3419.7274 | Av. Itália, 482/501 | Ed. Domênica Verdi | B. São Pelegrino  
BLUMENAU-SC +55 47 3381.3370 | Rua Dr. Artur Balsini, 107 | BBC Blumenau | B. Velha  
CRICIÚMA-SC +55 48 3433.5955 | Rua Cel. Pedro Benedit, 225/206 | Galeria Becker | B. Centro

Posto isso, no mesmo Artigo 3º, parágrafo 4º, inciso I, resta cristalino que, nos casos em que o empregado não possuir equipamentos necessários ou infraestrutura adequada à prestação do teletrabalho, poderá o empregador fornecer equipamentos em regime de comodato, bem como pagar por serviços de infraestrutura, os quais não estarão caracterizados como verbas de natureza salarial.

Ademais, o parágrafo 5º do mesmo diploma legal reflete que, o tempo de uso dos aparelhos tecnológicos, da infraestrutura necessária, de softwares, ferramentas digitais ou de internet fora da jornada de trabalho do empregado não serão considerados como tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso.

Ainda, necessário não confundir com os trabalhadores que desempenham as funções de teleatendimento e telemarketing, os quais já possuem norma específica (Norma Regulamentadora nº 17) restando caracterizado o empregado de teleatendimento/telemarketing consoante o que se extrai dos itens “1.1.1.” e “1.1.2.”, ou seja, em função completamente diferentemente aos empregados que irão desempenhar sua função em teletrabalho.

Por derradeiro, faz-se necessário mencionar acerca da recente publicação da Lei nº 14.151/2021 a qual dispõe acerca do afastamento de empregadas gestantes sem prejuízo de remuneração no período de emergência de saúde pública, a teor do Artigo 1º. O parágrafo único do mesmo artigo preconiza que a gestante afastada ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho.

### **Da antecipação de férias individuais**

Embora seja prática comum de algumas empresas, o Artigo 5º, da Medida Provisória nº 1.046/2021 dispõe que o empregador poderá antecipar as férias do



[mscadvogados.com.br](http://mscadvogados.com.br)

PORTO ALEGRE-RS +55 51 3092.0111 | Av. Dr. Nilo Peçanha, 2900/701 | Torre Comercial Iguatemi Business | B. Chácara das Pedras  
NOVO HAMBURGO-RS +55 51 3065.5800 | Rua Júlio de Castilhos, 679/111 | Centro Executivo Torre Prata | B. Centro  
SÃO PAULO-SP +55 11 2769.6770 | Av. Nações Unidas, 12399/133 B | Ed. Comercial Landmark | B. Brooklin Novo  
CAXIAS DO SUL-RS +55 54 3419.7274 | Av. Itália, 482/501 | Ed. Domênica Verdi | B. São Pelegrino  
BLUMENAU-SC +55 47 3381.3370 | Rua Dr. Artur Balsini, 107 | BBC Blumenau | B. Velha  
CRICIÚMA-SC +55 48 3433.5955 | Rua Cel. Pedro Benedit, 225/206 | Galeria Becker | B. Centro

empregado, mesmo em período aquisitivo, devendo avisá-lo com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas por escrito ou meio eletrônico com a indicação do período a ser gozado à título de antecipação das férias.

Nesse ponto, oportuna a observação de que o período mínimo para gozo de férias não poderá ser inferior a 05 (cinco) dias corridos.

Quanto ao pagamento do terço constitucional relativo às férias concedidas à título de antecipação consoante destacado ante o Artigo 1º, da MP nº 1.046/2021 poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, conforme se denota do Artigo 7º da MP nº 1.046/2021. Da mesma forma ocorrerá com a conversão do terço constitucional em abono pecuniário dependendo da anuência do empregador, observado o mesmo período do artigo supracitado para seu pagamento.

### **Da concessão de férias coletivas**

Embora já contendo previsão legal no Artigo 139, da CLT, a concessão de férias coletivas também foi abarcada pela Medida Provisória nº 1.046/2021 consoante o Artigo 11º, também, mediante comunicação prévia dos empregados no mesmo prazo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

No entanto, como a concessão se dará em conformidade às determinações da Medida Provisória supramencionada, deverá o empregador se atentar ao mesmo prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias que vigorará o Artigo 1º da MP em comento.

Em se tratando de férias coletivas abarcadas pelas disposições da MP nº 1.046/2021, fica dispensada a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da



[mscadvogados.com.br](http://mscadvogados.com.br)

PORTO ALEGRE-RS +55 51 3092.0111 | Av. Dr. Nilo Peçanha, 2900/701 | Torre Comercial Iguatemi Business | B. Chácara das Pedras  
NOVO HAMBURGO-RS +55 51 3065.5800 | Rua Júlio de Castilhos, 679/111 | Centro Executivo Torre Prata | B. Centro  
SÃO PAULO-SP +55 11 2769.6770 | Av. Nações Unidas, 12399/133 B | Ed. Comercial Landmark | B. Brooklin Novo  
CAXIAS DO SUL-RS +55 54 3419.7274 | Av. Itália, 482/501 | Ed. Domênica Verdi | B. São Pelegrino  
BLUMENAU-SC +55 47 3381.3370 | Rua Dr. Artur Balsini, 107 | BBC Blumenau | B. Velha  
CRICIÚMA-SC +55 48 3433.5955 | Rua Cel. Pedro Benedit, 225/206 | Galeria Becker | B. Centro

Economia e comunicação aos sindicatos das categorias profissionais de que trata o Artigo 139, da CLT.

### **Do aproveitamento e antecipação de feriados**

A Medida Provisória nos traz uma inovação quanto ao aproveitamento e antecipação dos feriados, isto porquê, no que se refere o Artigo 14º, da MP nº 1.046/2021, poderão ser antecipados os feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos.

Para isso, deverá a empresa notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados, com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados, podendo, inclusive, ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

### **Do banco de horas**

Já no tocante ao banco de horas, a Medida Provisória nº 1.046/2021 autorizou a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de um regime especial de compensação de jornada, conhecido comumente como banco de horas.

Este regime especial deverá ser estabelecido por meio de acordo individual escrito ou por Acordo ou Convenção Coletiva do Trabalho, tendo sua compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses, contados da data de encerramento do período de que trata o Artigo 1º.

Assim, a MP em comento, frisa que a compensação para a recuperação do período de trabalho interrompido poderá ser procedida pela prorrogação da jornada de trabalho do empregado em até 02 (duas) horas diárias, não podendo exceder 10



[mscadvogados.com.br](http://mscadvogados.com.br)

PORTO ALEGRE-RS +55 51 3092.0111 | Av. Dr. Nilo Peçanha, 2900/701 | Torre Comercial Iguatemi Business | B. Chácara das Pedras  
NOVO HAMBURGO-RS +55 51 3065.5800 | Rua Júlio de Castilhos, 679/111 | Centro Executivo Torre Prata | B. Centro  
SÃO PAULO-SP +55 11 2769.6770 | Av. Nações Unidas, 12399/133 B | Ed. Comercial Landmark | B. Brooklin Novo  
CAXIAS DO SUL-RS +55 54 3419.7274 | Av. Itália, 482/501 | Ed. Domênica Verdi | B. São Pelegrino  
BLUMENAU-SC +55 47 3381.3370 | Rua Dr. Artur Balsini, 107 | BBC Blumenau | B. Velha  
CRICIÚMA-SC +55 48 3433.5955 | Rua Cel. Pedro Benedit, 225/206 | Galeria Becker | B. Centro

(dez) horas diárias e, aos finais de semana, sendo observados os limites trazidos pelo Artigo 68, da CLT que trata dos períodos de descanso.

Ademais, as empresas que desempenham atividades essenciais (hospitais, clínicas, mercados, entre outros) poderão, durante o prazo de duração da MP nº 1.046/2021, constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

### **Da suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde**

Durante o período de 120 (cento e vinte) dias que preconiza o prazo máximo da Medida Provisória nº 1.046/2021, algo que era obrigatória para as empresas procederem nas admissões e demissões, resta provisoriamente suspenso enquanto durar o período de emergência de saúde pública. Falamos aqui dos exames médicos ocupacionais, clínicos e demais exames complementares.

A exceção será referente aos empregados que estiverem em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, bem como os trabalhadores da área de saúde e das áreas de exercício laboral em ambiente hospitalar, conforme nos traz o Artigo 16º, da MP nº 1.046/2021.

Ou seja, os exames que se referem o *caput* do artigo supracitado, deverão ser realizados no prazo de 120 (cento e vinte) dias contado da data de encerramento do período disposto no Artigo 1º e, ainda, os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial que vencerem durante o prazo de validade da Medida Provisória nº 1.046/2021, poderão ser realizados no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias contados da data de vencimento.

### **Do diferimento do recolhimento do fundo de garantia do tempo de serviço**



[mscadvogados.com.br](http://mscadvogados.com.br)

PORTO ALEGRE-RS +55 51 3092.0111 | Av. Dr. Nilo Peçanha, 2900/701 | Torre Comercial Iguatemi Business | B. Chácara das Pedras  
NOVO HAMBURGO-RS +55 51 3065.5800 | Rua Júlio de Castilhos, 679/111 | Centro Executivo Torre Prata | B. Centro  
SÃO PAULO-SP +55 11 2769.6770 | Av. Nações Unidas, 12399/133 B | Ed. Comercial Landmark | B. Brooklin Novo  
CAXIAS DO SUL-RS +55 54 3419.7274 | Av. Itália, 482/501 | Ed. Doménica Verdi | B. São Pelegrino  
BLUMENAU-SC +55 47 3381.3370 | Rua Dr. Artur Balsini, 107 | BBC Blumenau | B. Velha  
CRICIÚMA-SC +55 48 3433.5955 | Rua Cel. Pedro Benedit, 225/206 | Galeria Becker | B. Centro



Houve preocupação por parte do Poder Público quanto ao recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, por isso, prevê a Medida Provisória nº 1.046/2021 que durante os meses de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente, ficarão suspensos os recolhimentos, podendo a empresa, ainda, optar pelo parcelamento dos recolhimentos, conforme dispõe o Artigo 20, parágrafo 1º, da MP nº 1.046/2021.

Em face do parcelamento suscitado, destaca-se que o empregador não irá precisar observar as seguintes disposições consoante o Artigo 20, *caput*, da Medida Provisória nº 1.046/2021: *“I) o número de empregados; II) regime de tributação; III) natureza jurídica; IV) ramo da atividade econômica; e adesão prévia.”*

Entretanto, em caso de rescisão do contrato de trabalho, observadas as demais questões já trazidas quanto ao eventual período de estabilidade provisória, o empregador ficará obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no Artigo 22 da Lei nº 8.036/90, caso efetuado no prazo legal e ao depósito dos valores previstos no Artigo 18 do mesmo diploma legal.

### **Demais disposições para o enfrentamento do estado de emergência de saúde pública**

Exclusivamente aos estabelecimentos da área da saúde e os profissionais da saúde, o Artigo 27 da MP nº 1.046/2021 dispõe que pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, inclusive para as atividades consideradas como insalubres e para jornadas de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

Por fim, resta compreendido que as instituições de saúde poderão prorrogar a jornada de trabalho, adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade



[mscadvogados.com.br](http://mscadvogados.com.br)

PORTO ALEGRE-RS +55 51 3092.0111 | Av. Dr. Nilo Peçanha, 2900/701 | Torre Comercial Iguatemi Business | B. Chácara das Pedras  
NOVO HAMBURGO-RS +55 51 3065.5800 | Rua Júlio de Castilhos, 679/111 | Centro Executivo Torre Prata | B. Centro  
SÃO PAULO-SP +55 11 2769.6770 | Av. Nações Unidas, 12399/133 B | Ed. Comercial Landmark | B. Brooklin Novo  
CAXIAS DO SUL-RS +55 54 3419.7274 | Av. Itália, 482/501 | Ed. Doménica Verdi | B. São Pelegrino  
BLUMENAU-SC +55 47 3381.3370 | Rua Dr. Artur Balsini, 107 | BBC Blumenau | B. Velha  
CRICIÚMA-SC +55 48 3433.5955 | Rua Cel. Pedro Benedit, 225/206 | Galeria Becker | B. Centro



**MEDEIROS,  
SANTOS & CAPRARA**  
Advogados

administrativa, garantido o repouso semanal remunerado, nos termos dos Artigos 61 e 67, ambos da CLT.

**Adv. HENRIQUE VOLCATO PALUSZKIEWICZ**

OAB/RS 117.286



[mscadvogados.com.br](http://mscadvogados.com.br)

PORTO ALEGRE-RS	+55 51 3092.0111	Av. Dr. Nilo Peçanha, 2900/701   Torre Comercial Iguatemi Business   B. Chácara das Pedras
NOVO HAMBURGO-RS	+55 51 3065.5800	Rua Júlio de Castilhos, 679/111   Centro Executivo Torre Prata   B. Centro
SÃO PAULO-SP	+55 11 2769.6770	Av. Nações Unidas, 12399/133 B   Ed. Comercial Landmark   B. Brooklin Novo
CAXIAS DO SUL-RS	+55 54 3419.7274	Av. Itália, 482/501   Ed. Doménica Verdi   B. São Pelegrino
BLUMENAU-SC	+55 47 3381.3370	Rua Dr. Artur Balsini, 107   BBC Blumenau   B. Velha
CRICIÚMA-SC	+55 48 3433.5955	Rua Cel. Pedro Benedit, 225/206   Galeria Becker   B. Centro