



GOMES COELHO & BORDIN  
ADVOCACIA DESDE 1977

Hélio Gomes Coelho Junior  
Mauro Joselito Bordin  
Luís Alberto Gonçalves Gomes Coelho  
Leila Gonçalves Gomes Coelho  
Diego Lenzi Reyes Romero

José Roberto Ramos de Almeida  
Rafael Antonio Rebicki  
Andréa Carla Alvarenga de Lima  
Valéria dos Santos Estorillio  
Daniela Saad Tatit Rocha



As empresas, desde julho de 2020, ficaram sem as “mobilidades” que lhes eram permitidas pela MP nº 927, editada em março daquele ano e que perdeu eficácia por não votada.

Ela ressurgiu, agora, como a **MP nº 1046**, com pequenos ajustes, mantida a sua utilidade, pois permite uma boa flexibilização e agilidade às empresas, na ainda reticente quadra econômica.

Elaboramos abreviado roteiro para sua leitura.

Nossa Banca segue apta para coadjuvá-los.

**GOMES COELHO & BORDIN – SOCIEDADE DE ADVOGADOS**



O que você precisa saber sobre a MP nº 1046, de 27.04.21, está sintetizado nos tópicos abaixo, assim:

## 1. TELETRABALHO

---

O regime do teletrabalho já era objeto de regulação na CLT (arts. 75-A a 75-E mais o art. 62, III) e assim já largamente praticado.

Cabe destacar:

- 
- a) Pode ser estabelecido e descontinuado, por escrito ou meio eletrônico, com antecedência de 48h.

---

  - b) O regime está excluído da tutela legal da duração do trabalho (art. 62, III, da CLT). É dizer não se submete a controle formal ou informal. Recomenda-se, todavia, disciplina no uso a evitar manejo ilimitado.

---

  - c) A responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos e infraestrutura à prestação do teletrabalho e reembolso (natureza indenizatória) de despesas feitas pelo empregado, devem ser objeto de contrato escrito. A MP consente que o regramento ocorra até 30 dias da alteração do presencial para o telemático.

---

  - d) Faculta-se à empresa, por comodato, ceder os equipos. E pagar a infraestrutura.

---

  - e) Fica autorizado o teletrabalho para o aprendiz e o estagiário, havendo, todavia, vedação ao trabalhador que atua em teleatendimento e telemarketing.
-



## 2. FÉRIAS INDIVIDUAIS

---

Avisos, prazos e pagamentos flexibilizados. Pontua-se:

- a) Autorizado o gozo de férias sem período aquisitivo completo. Tempo mínimo de 05 dias corridos.
  - b) Autorizado o gozo de períodos aquisitivos não iniciados, por escrito.
  - c) Rebatido para 48h o prazo de aviso, que pode ser dado por escrito ou por meio eletrônico.
  - d) Privilegia-se as concessões de férias (individual ou coletiva) ao denominado grupo de risco.
  - e) O acréscimo de 1/3 pode ser pago até 20.12.21.
  - f) O abono pecuniário, se solicitado nos eventos aqui tratados, dependerá da anuência patronal e o seu pagamento poderá ser feito até 20.12.21.
  - g) O pagamento das férias poderá ser feito com o salário ou, apartadamente, até o 5º dia útil do mês posterior ao do seu gozo.
  - h) Rescindido o contrato, antes dos pagamentos, deverão ser quitados no TRCT.
  - i) Nas atividades essenciais, o empregador poderá suspender férias e licenças não remuneradas, por aviso escrito ou eletrônico, com 48h de antecedência.
-



### 3. FÉRIAS COLETIVAS

---

Serão determinadas pela empresa, observado:

- a) Comunicação, por escrito ou meio eletrônico, com antecedência de 48h, aos empregados afetados.
- b) Possível concessão em mais de 02 períodos. O tempo de gozo pode ser inferior a 10 dias. Autorizada concessão para além de 30 dias.
- c) Dispensada a comunicação ao ME e sindicatos.

### 4. ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

---

Feriados – **civis** e **religiosos** – poderão antecipados por determinação da empresa.

- a) Comunicação, por escrito ou meio eletrônico, aos empregados beneficiados – o que equivale dizer que não há necessidade de universalizar –, com antecedência de 48h.
- b) Os feriados poderão ser utilizados à compensação do saldo de Banco de Horas.



## 5. BANCO DE HORAS

---

A CLT dele já trata. Individual, por 06 meses. Coletivo até 01 ano.

Pela MP, assim:

- 
- a) Ajuste individual, empresa e empregado, possível também em atividades essenciais;

---

  - b) Prazo de vigência 120 dias. Compensação de horas, crédito e débito, em 18 meses a contar do dia seguinte ao seu término.

---

  - c) A compensação poderá ensejar a prorrogação da jornada em até 02 (duas) horas, respeitado o limite de 10 (dez) horas diárias, podendo ser praticada nos “finais de semana”, observado o art. 68 da CLT.
- 

## 6. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

---

Pelo prazo de viger da MP:

- 
- a) Os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares dos trabalhadores em atividade presencial, se vencidos durante a vigência da MP, deverão ser feitos até 180 (cento e oitenta dias) do vencimento de cada um deles.

---

  - b) Os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares dos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, serão realizados em até 120 dias do término da vigência da MP.

---

  - c) médico coordenador do PCMSO poderá indicar a necessidade de exames de forma diversa, na hipótese de entender pertinente tal conduta.



- 
- d) O exame médico ocupacional realizado há menos de 180 dias, dispensará o demissional.
- 
- e) Fica suspensa a realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos nas NRs, que serão feitos em até 180 dias pós o término da vigência da MP. Está autorizada a feitura pela modalidade EAD.
- 

## 7. DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

---

Os valores devidos ao FGTS tiveram vencimentos adiados:

- 
- a) Os relativos às competências de abril a julho/21, com vencimentos de maio a agosto/21, deverão ser recolhidos em quatro parcelas, a partir de setembro a dezembro/21.
- 
- b) A empresa que usar a prerrogativa deverá assim informar até 20.08.21.
- 
- c) Rescisões contratuais, no interregno, trarão o vencimento antecipado.
- 

## 8. PARA OS EMPREGADOS NA “SAÚDE”

---

Empregados na saúde têm mais as seguintes regras:

- 
- a) Mediante acordo escrito, aplicável também no regime de trabalho de 12h x 36h, poderão prorrogar a jornada de trabalho, por necessidade imperiosa, estabelecer horas suplementares, entre a 13ª e 24ª hora, assegurado o repouso semanal.



- 
- b)** O BH segue a regra de compensação em 18 (dezoito) meses, a contar do término da vigência da MP.
- 

## I. OBSERVAÇÕES

---

A MP colhe também:

- 
- a)** Temporários, rurais e domésticos, nos limites que indica.
- 
- b)** No “lay off” (suspensão do contrato pelo art. 476-A da CLT), a realização de curso ou programa de qualificação profissional via EAD.
- 

## II. VIGÊNCIA:

---

A MP vigorará, por 120 dias, a contar de 28.04.21, tendo assim termo previsto para 25.08.21, permitida a sua prorrogação, por novos 120 dias, por ato do Poder Executivo.

A MP será submetida ao Poder Legislativo, que poderá dispor sobre ela do modo que deliberar.

A Banca está apta a coadjuvar.