

Economia

x

Pandemia

MP N° 1046/2021



LEGISWEB

Informação rápida e confiável



EBOOK MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO.....	4
2.TELETRABALHO.....	4
3. ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS.....	5
4.FÉRIASCOLETIVAS.....	7
5. APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS.....	8
6.BANCO DE HORAS.....	8
7.SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO.....	9
8.FGTS–SUSPENSÃO DO RECOLHIMENTO.....	10
9.OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA INTERNACIONAL DECORRENTE DO CORONAVÍRUS (COVID-19).....	11
10.VIGÊNCIA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021.....	13
11.PERGUNTAS E RESPOSTAS.....	14
11.1.TELETRABALHO.....	14
11.2. ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS.....	15
11.3.FÉRIASCOLETIVAS.....	17
11.4. APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS.....	18
11.5.BANCO DE HORAS.....	19
11.6.SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO.....	19
11.7. FGTS – SUSPENSÃO DO RECOLHIMENTO.....	21
12.LEGISLAÇÃO.....	39
13. FEDERAL - AÇÕES PARA REDUZIR O IMPACTO ECONÔMICO DA PANDEMIA DO COVID-19.....	49

1.INTRODUÇÃO

A Medida Provisória Nº 1046, de 27/04/2021 dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores, durante o prazo de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da referida norma, para a preservação do emprego, a sustentabilidade do mercado de trabalho e o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) relacionadas a trabalho e emprego.

Para o 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, poderão ser adotadas pelos empregadores, entre outras, as seguintes medidas:

- 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.

2.TELETRABALHO

O que é

Considera-se 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.

Prazo para adoção do teletrabalho

O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da MP Nº 1046 de 2021, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, além de 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.

Retorno ao trabalho

O retorno do empregado ao regime de trabalho presencial, assim como o início do teletrabalho, deve ser comunicado ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Contrato escrito

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Empregado que não possui infraestrutura

Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos nem a infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou 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; ou
- o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato dos equipamentos.

Utilização do equipamento fora no horário normal de trabalho

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.

Estagiários e aprendizes

Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes.

Arts. 3º e 4º Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

Telemarketing X Teletrabalho

Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto na Medida Provisória Nº 1046 de 2021, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e **telemarketing**, dispostas na [Seção II do Capítulo I do Título III da CLT](#).

Art. 30 Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

3. ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

A Medida Provisória Nº 1046 de 2021 permite que as férias individuais do empregado sejam concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

Aviso de férias individuais antecipadas

O empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

Período mínimo das férias individuais antecipadas

As férias individuais antecipadas não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos.

Férias futuras

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

Empregado que pertencem ao grupo de risco da COVID-19

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

Suspensão de férias e licenças não remuneradas de empregados que atuam na área de saúde

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 quarenta e oito horas.

Pagamento do adicional de um terço sobre a remuneração de férias individuais antecipadas

O adicional de um terço relativo às férias concedidas durante o período de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021, poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devido o décimo terceiro salário (20 de dezembro).

Abono pecuniário de férias individuais antecipadas

A conversão de um terço do período das férias individuais antecipadas em abono pecuniário dependerá da anuência do empregador, hipótese em que o pagamento poderá ser efetuado até 20/12/2021, data de pagamento do décimo terceiro salário.

Prazo para pagamento das férias individuais antecipadas

O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

Rescisão do contrato de trabalho

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.

Pedido de demissão

As férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

Arts. 5º a 10 Medida Provisória Nº1046 de 2021.

4. FÉRIAS COLETIVAS

O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória N° 1046 de 2021, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa e deverá notificar o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

Concessão de mais de dois períodos de férias coletivas

Durante o prazo de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória N° 1046 de 2021, não se aplica o limite máximo de dois períodos anuais de férias coletivas.

Período mínimo de gozo de férias coletivas

Durante o prazo de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória N° 1046 de 2021 não se aplica o limite mínimo de dez dias corridos de duração das férias coletivas. Porém, as férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos.

Férias coletivas superiores a trinta dias

Durante o prazo de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória N° 1046 de 2021 será permitida a concessão de férias coletivas por prazo superior a trinta dias.

Pagamento do adicional de um terço sobre a remuneração de férias coletivas

O adicional de um terço relativo às férias coletivas concedidas durante o período de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória N° 1046 de 2021, poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devido o décimo terceiro salário (20 de dezembro).

Abono pecuniário de férias coletivas

A conversão de um terço do período das férias coletivas em abono pecuniário dependerá da anuência do empregador, hipótese em que o pagamento poderá ser efetuado até 20/12/2021, data de pagamento do décimo terceiro salário.

Prazo para pagamento das férias coletivas

O pagamento da remuneração das férias coletivas concedidas em razão do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

Pedido de demissão

As férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

Comunicação prévia ao Ministério da Economia e ao sindicato

Ficam dispensadas a comunicação prévia das férias coletivas ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional prevista no artigo 139 da CLT.

Arts. 11 a 13 Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

5. APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Os empregadores poderão, durante o período de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021, 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, quarenta e oito horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

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

Art. 14 Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

6. BANCO DE HORAS

Ficam autorizadas, durante o prazo de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021, 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 período de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

Compensação

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação de jornada em até duas horas, a qual não poderá exceder dez horas diárias, e poderá ser realizada aos finais de semana, observadas as regras sobre o trabalho aos domingos.

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

As empresas que desempenham atividades essenciais poderão, durante o prazo de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021, constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

Art. 15 Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

7.SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Fica suspensa, durante o prazo de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021, 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.

Trabalhadores da área da saúde

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.

Prazo para realização dos exames suspensos

Os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, dos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, serão realizados no prazo de cento e vinte dias, contado da data de encerramento do período de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

Trabalhadores em atividade presencial

Os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante o prazo de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021, poderão ser realizados no prazo de até cento e oitenta 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.

Exame médico demissional

O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

Treinamentos das Normas Reguladoras de Segurança e Saúde no Trabalho

Fica suspensa pelo prazo de sessenta dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Os treinamentos serão realizados no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de encerramento do período de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

Os treinamentos previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho poderão, durante o período de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021, 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.

CIPA

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.

Descumprimento das Normas Reguladoras de Segurança e Saúde no Trabalho

O disposto nos parágrafos anteriores não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, aplicadas as ressalvas previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.

Arts. 16 a 19 Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

8. FGTS – SUSPENSÃO DO RECOLHIMENTO

Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente.

Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa de suspensão do recolhimento do FGTS independentemente:

- do número de empregados;
- do regime de tributação;
- da natureza jurídica;
- do ramo de atividade econômica; e
- da adesão prévia.

Empregadores que podem adotar a suspensão do recolhimento do FGTS

Podem fazer uso da prerrogativa de adiamento do recolhimento do FGTS todos os empregadores, inclusive o empregador doméstico, independentemente de adesão prévia.

Competências abrangidas pelas suspensão do recolhimento do FGTS

Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de:

- Abril/2021;
- Maio/2021;
- Junho/2021; e
- Julho/2021.

Parcelamento

O depósito do FGTS das competências de abril, maio, junho e julho de 2021 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência de atualização, de multa e de encargos.

Número de parcelas e data de recolhimento

Os depósitos de FGTS referentes às competências de abril, maio, junho e julho de 2021 serão realizados em até 04 parcelas mensais, com vencimento a partir de setembro de 2021, na data do recolhimento mensal devido (até o dia 07).

Competência	Vencimento Original	Novo Vencimento
Abril	07/Maio	06/Setembro
Maio	07/Junho	07/Outubro
Junho	07/Julho	05/Novembro
Julho	06/agosto	07/Dezembro

Valor das parcelas

Não será aplicado valor mínimo para valor da parcela, sendo o valor total a ser dividido em até 04 vezes, podendo ser antecipado a interesse do empregador ou empregador doméstico.

Declaração das informações em GFIP/eSocial

O empregador e o empregador doméstico, para usufruir da suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS, permanecem obrigados a declarar as informações, até o dia 07 de cada mês, por meio do Conectividade Social e eSocial, conforme o caso, da seguinte forma:

- os empregadores usuários do SEFIP adotam as orientações contidas no Manual da GFIP/SEFIP para Usuários do SEFIP 8.4, em seu Capítulo I, item 7, obrigatoriamente com o uso da modalidade 1 (Declaração ao FGTS e à Previdência);
- os empregadores domésticos usuários do eSocial adotam as orientações contidas Manual de Orientação do eSocial para o Empregador Doméstico, em seu Item 4, subitem 4.3.1 (Emitir Guia), destacando-se que deve ser obrigatoriamente emitida a guia de recolhimento Documento de Arrecadação do eSocial - DAE, dispensada sua impressão e quitação.

Empregador que não declarar as informações em GFIP/eSocial

O empregador que não prestar a declaração da informação ao FGTS até o dia 07 de cada mês, deve realizá-la impreterivelmente até a data limite de 20 de agosto de 2021 para fins de não incidência de multa e encargos, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades previstas em Lei e regulamento.

As competências referentes aos meses de abril, maio, junho e julho de 2021 não declaradas até 20 de agosto de 2021 serão, após esse prazo, consideradas em atraso e terão incidência de multa e encargos devidos.

As informações prestadas constituem declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizam confissão de débito e constituem instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS.

O recolhimento realizado pelo empregador, referente às competências abril, maio, junho e julho de 2021, durante o prazo de suspensão da exigibilidade, será realizado sem aplicação de multas ou encargos, desde que declaradas as informações pelo empregador ou empregador doméstico na forma e no prazo previstos nos parágrafos anteriores.

Rescisão do contrato de trabalho no curso do parcelamento

Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, passa o empregador a estar obrigado ao recolhimento dos valores decorrentes da suspensão do FGTS, bem como os demais valores devidos ao recolhimento rescisório, sem incidência da multa e encargos devidos, caso efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização.

A obrigatoriedade de recolhimento aplica-se ainda a eventuais parcelas vincendas do parcelamento do FGTS, que terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento das parcelas rescisórias.

Inadimplência

As parcelas as competências parceladas, caso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos na Lei Nº 8036 de 1990 – Lei do FGTS.

Suspensão do prazo prescricional

Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos aos depósitos no FGTS pelo prazo de 120 dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

Certificado de Regularidade

O inadimplemento das parcelas adiadas na forma da Medida Provisória Nº 1046 de 2021 ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021, 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.

Arts. 20 a 26 Medida Provisória Nº 1046 de 2021; Circular CAIXA Nº 945 de 2021.

9. OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA INTERNACIONAL DECORRENTE DO CORONAVÍRUS (COVID-19)

Estabelecimentos de saúde

Fica permitido aos estabelecimentos de saúde, durante o prazo de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021, por meio de acordo individual escrito, inclusive para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis 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 13ª e a 24ª hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no artigo 67 da CLT.

Compensação de horas extras pelos estabelecimentos de saúde

As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas citadas no parágrafo anterior poderão ser compensadas, no prazo de dezoito meses, contado do fim do prazo de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

Trabalho temporário, Trabalho Rural e Trabalho Doméstico

O disposto na Medida Provisória Nº 1046 de 2021 aplica-se:

- às relações de trabalho regidas:

a) pela [Lei Nº 6019 de 1974 – Lei do Trabalho Temporário](#); e

b) pela [Lei Nº 5889 de 1973](#) – Lei do Trabalho Rural; e

- no que couber, às relações regidas pela [Lei Complementar Nº 150 de 2015](#) – Lei do Trabalho Doméstico, tais como jornada, banco de horas e férias.

Telemarketing X Teletrabalho

Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto na Medida Provisória Nº 1046 de 2021, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e **telemarketing**, dispostas na [Seção II do Capítulo I do Título III da CLT](#).

Curso ou programa de qualificação

O curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o [artigo 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.

Comunicação através de meios eletrônicos

Fica permitida a utilização de meios eletrônicos para cumprimento dos requisitos formais previstos no [Título VI da CLT - CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO](#), inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.

Os prazos previstos no [Título VI da CLT - CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO](#) ficam reduzidos pela metade.

Arts. 27 a 33 Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

10.VIGÊNCIA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021

A Medida Provisória Nº 1046, de 27/04/2021 foi publicada no DOU em 28/04/2021 e entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 34 Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

11. PERGUNTAS E RESPOSTAS

11.1. TELETRABALHO

1. COMO FUNCIONA O REGIME DE TELETRABALHO DE QUE TRATA A MEDIDA PROVISÓRIA nº 1046 DE 2021?

Considera-se 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.

Base legal: arts. 3º e 4º Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

2. QUAL O PRAZO PARA ADOÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO DE QUE TRATA A MEDIDA PROVISÓRIA nº 1046 DE 2021?

O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da MP Nº 1046 de 2021, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, além de 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.

Base legal: arts. 3º e 4º Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

3. COM QUANTO TEMPO DE ANTECEDÊNCIA O EMPREGADOR DEVERÁ COMUNICAR AO EMPREGADO O RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL, QUANDO ADOTADO O TELETRABALHO PREVISTO NA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021?

O retorno do empregado ao regime de trabalho presencial, assim como o início do teletrabalho, deve ser comunicado ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Base legal: arts. 3º e 4º Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

4. AS DISPOSIÇÕES RELATIVAS À RESPONSABILIDADE PELA AQUISIÇÃO, PELA MANUTENÇÃO OU PELO FORNECIMENTO DOS EQUIPAMENTOS TECNOLÓGICOS PARA A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO DE QUE TRATA A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021 DEVEM CONSTAR EM CONTRATO ESCRITO?

Sim. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Base legal: arts. 3º e 4º Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

5. SE O EMPREGADO UTILIZAR O COMPUTADOR FORNECIDO PELA EMPRESA PARA O REGIME DE TELETRABALHO DE QUE TRATA A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021 FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO, SERÃO DEVIDAS HORAS EXTRAS?

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.

Base legal: arts. 3º e 4º Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

6. REGIME DE TELETRABALHO DE QUE TRATA A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021 PODE SER APLICADO PARA EMPREGADOS APRENDIZES E PARA ESTAGIÁRIOS?

Sim. Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes.

Base legal: arts. 3º e 4º Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

7. OS EMPREGADOS EM REGIME DE TELETRABALHO DE QUE TRATA A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021 TEM DIREITO AOS INTERVALOS E PAUSAS NO TRABALHO DEVIDOS AOS TRABALHADORES EM TELEATENDIMENTO E TELEMARKETING?

Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto na Medida Provisória Nº 1046 de 2021, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e **telemarketing**, dispostas na [Seção II do Capítulo I do Título III da CLT](#).

Base legal: art. 30 Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

11.2. ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

1. COM A PUBLICAÇÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021 O EMPREGADOR PODERÁ ANTECIPAR FÉRIAS INDIVIDUAIS?

A Medida Provisória Nº 1046 de 2021 permite que as férias individuais do empregado sejam concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

Base legal: arts. 5º a 10 Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

2. COM QUANTO TEMPO DE ANTECEDÊNCIA DEVE SER CONCEDIDO O AVISO DE FÉRIAS EM CASO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS ANTECIPADAS NA FORMA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021?

O empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

Base legal: arts. 5º a 10 Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

3. QUAL O PERÍODO MÍNIMO DE GOZO DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS ANTECIPADAS NA FORMA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021?

As férias individuais antecipadas não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos.

Base legal: arts. 5º a 10 Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

4. A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021 PERMITE A ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS FUTURAS?

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

Base legal: arts. 5º a 10 Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

5. A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021 DETERMINA QUE O EMPREGADOR DEVE PRIORIZAR EMPREGADOS DO CRUPO DE RISCO PARA CONCEDER FÉRIAS?

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

Base legal: arts. 5º a 10 Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

6. O EMPREGADOR PODE SUSPENDER AS FÉRIAS DOS EMPREGADOS QUE ATUAM EM FUNÇÕES ESSENCIAIS COM BASE NA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021?

Sim. 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 quarenta e oito horas.

Base legal: arts. 5º a 10 Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

7. EM CASO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS ANTECIPADAS NA FORMA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021, O ADICIONAL DE UM TERÇO SOBRE A REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS PODERÁ SER PAGO SOMENTE EM DEZEMBRO?

Sim. O adicional de um terço relativo às férias concedidas durante o período de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021, poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devido o décimo terceiro salário (20 de dezembro).

Base legal: arts. 5º a 10 Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

8. O EMPREGADOR SERÁ OBRIGADO A CONCEDER ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS EM CASO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS ANTECIPADAS NA FORMA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021?

Não. A conversão de um terço do período das férias individuais antecipadas em abono pecuniário dependerá da anuência do empregador, hipótese em que o pagamento poderá ser efetuado até 20/12/2021, data de pagamento do décimo terceiro salário.

Base legal: arts. 5º a 10 Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

9. EM CASO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS ANTECIPADAS NA FORMA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021, QUAL O PRAZO PARA PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS?

O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

Base legal: arts. 5º a 10 Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

10. EM CASO DE PEDIDO DE DEMISSÃO O EMPREGADOR PODERÁ DESCONTAR O VALOR DAS FÉRIAS ANTECIPADAS NA FORMA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021, CUJO PERÍODO NÃO TENHA SIDO ADQUIRIDO?

Sim. As férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

Arts. 5º a 10 Medida Provisória Nº1046 de 2021.

11.3. FÉRIAS COLETIVAS

1.A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021 ESTABELECEU REGRAS ESPECIAIS PARA A CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS EM 2021?

Sim. O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa e deverá notificar o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

Base legal: arts. 11 a 13 Medida Provisória Nº1046 de 2021.

2. A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021 PERMITE A CONCESSÃO DE MAIS DE DOIS PERÍODOS DE FÉRIAS COLETIVAS?

Durante o prazo de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021, não se aplica o limite máximo de períodos anuais de férias coletivas.

Base legal: arts. 11 a 13 Medida Provisória Nº1046 de 2021.

3. AS FÉRIAS COLETIVAS CONCEDIDAS NA FORMA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021 DEVEM TER DURAÇÃO DE DEZ DIAS, NO MÍNIMO?

Durante o prazo de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021 não se aplica o limite mínimo de dez dias corridos de duração das férias coletivas. Porém, as férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos.

Base legal: arts. 11 a 13 Medida Provisória Nº1046 de 2021.

4. AS FÉRIAS COLETIVAS CONCEDIDAS NA FORMA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021 PODEM TER DURAÇÃO ACIMA DE TRINTA DIAS?

Sim. Durante o prazo de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021 será permitida a concessão de férias coletivas por prazo superior a trinta dias.

Base legal: arts. 11 a 13 Medida Provisória Nº1046 de 2021.

5. EM CASO DE FÉRIAS COLETIVAS CONCEDIDAS NA FORMA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021, O ADICIONAL DE UM TERÇO SOBRE A REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS PODERÁ SER PAGO SOMENTE EM DEZEMBRO?

Sim. O adicional de um terço relativo às férias coletivas concedidas durante o período de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021, poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devido o décimo terceiro salário (20 de dezembro).

Base legal: arts. 11 a 13 Medida Provisória Nº1046 de 2021.

6. O EMPREGADOR SERÁ OBRIGADO A CONCEDER ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS EM CASO DE FÉRIAS COLETIVAS CONCEDIDAS NA FORMA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021?

Não. A conversão de um terço do período das férias coletivas em abono pecuniário dependerá da anuência do empregador, hipótese em que o pagamento poderá ser efetuado até 20/12/2021, data de pagamento do décimo terceiro salário.

Base legal: arts. 11 a 13 Medida Provisória Nº1046 de 2021.

7. EM CASO DE FÉRIAS COLETIVAS CONCEDIDAS NA FORMA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021, QUAL O PRAZO PARA PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS?

O pagamento da remuneração das férias coletivas concedidas em razão do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**COVID-19**) poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

Base legal: arts. 11 a 13 Medida Provisória Nº1046 de 2021.

8. EM CASO DE PEDIDO DE DEMISSÃO O EMPREGADOR PODERÁ DESCONTAR O VALOR DAS FÉRIAS COLETIVAS CONCEDIDAS NA FORMA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021, CUJO PERÍODO NÃO TENHA SIDO ADQUIRIDO?

Em caso de férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido, o empregador poderá efetuar o desconto das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

Base legal: arts. 11 a 13 Medida Provisória Nº1046 de 2021.

9. AS FÉRIAS COLETIVAS CONCEDIDAS NA FORMA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021 PRECISAM SER COMUNICADAS AO SINDICATO E AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA?

Ficam dispensadas a comunicação prévia das férias coletivas ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional prevista no artigo 139 da CLT.

Base legal: arts. 11 a 13 Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

11.4. APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

1.A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021 PERMITE A ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS?

Sim. Os empregadores poderão, durante o período de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021, 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, quarenta e oito horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

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

Base legal: art. 14 Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

11.5. BANCO DE HORAS

1. COM A PUBLICAÇÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021, A EMPRESA PODERÁ ADOTAR O BANCO DE HORAS PARA CONCEDER FOLGA AOS EMPREGADOS E POSTERIORMENTE REALIZAR A COMPENSAÇÃO?

Sim. Ficam autorizadas, durante o prazo de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021, 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 período de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

Compensação

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação de jornada em até duas horas, a qual não poderá exceder dez horas diárias, e poderá ser realizada aos finais de semana, observadas as regras sobre o trabalho as domingos.

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

As empresas que desempenham atividades essenciais poderão, durante o prazo de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021, constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

Base legal: art. 15 Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

11.6. SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

1. A EMPRESA ESTÁ OBRIGADA A REALIZAR OS EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS DOS EMPREGADOS DURANTE A PANDEMIA COVID-19?

Fica suspensa, durante o prazo de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021, 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.

Trabalhadores da área da saúde

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.

Prazo para realização dos exames suspensos

Os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, dos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, serão realizados no prazo de cento e vinte dias, contado da data de encerramento do período de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

Trabalhadores em atividade presencial

Os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante o prazo de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021, poderão ser realizados no prazo de até cento e oitenta 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.

Exame médico demissional

O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

Treinamentos das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho

Fica suspensa pelo prazo de sessenta dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Os treinamentos serão realizados no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de encerramento do período de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

Os treinamentos previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho poderão, durante o período de cento e vinte dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021, 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.

CIPA

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.

Descumprimento das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho

O disposto nos parágrafos anteriores não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, aplicadas as ressalvas previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.

Base legal: arts. 16 a 19 Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

11.7. FGTS

1. HÁ NOVA MODALIDADE DE PARCELAMENTO DE FGTS EM VIRTUDE DA PANDEMIA COVID-19 EM 2021?

Sim. Conforme a Medida Provisória Nº 1046 de 2021, fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente.

Os depósitos de FGTS referentes às competências de abril, maio, junho e julho de 2021 serão realizados em até 04 parcelas mensais, com vencimento a partir de setembro de 2021, na data do recolhimento mensal devido (até o dia 07).

Base legal: art. 21 § 1º Medida Provisória Nº 1046 de 2021; item 1.6 Circular CAIXA Nº 945 de 2021.

2. QUAL O TEMA DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021?

A Medida Provisória Nº 1046 de 2021 dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores, durante o prazo de 120 dias, contado da data de sua publicação, para a preservação do emprego, a sustentabilidade do mercado de trabalho e o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) relacionadas a trabalho e emprego.

Para o 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, poderão ser adotadas pelos empregadores, entre outras, as seguintes medidas:

- 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.

Base legal: art. 1º e 2º Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

3. O REGIME DE TRIBUTAÇÃO E O NÚMERO DE EMPREGADOS DA EMPRESA PODEM IMPEDIR A SUSPENSÃO DO RECOLHIMENTO DO FGTS DE QUE TRATA A MP Nº 1046/2021?

Não. De acordo com a Medida Provisória Nº 1046 de 2021, fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente.

Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa de suspensão do recolhimento do FGTS independentemente:

- do número de empregados;
- do regime de tributação;

- da natureza jurídica;
- do ramo de atividade econômica; e
- da adesão prévia.

Base legal: art. 20 Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

4. QUAIS EMPREGADORES PODEM ADOTAR A SUSPENSÃO DO RECOLHIMENTO DO FGTS DA MP Nº 1046/2021?

Podem fazer uso da prerrogativa de adiamento do recolhimento do FGTS todos os empregadores, inclusive o empregador doméstico, independentemente de adesão prévia.

Base legal: art. 1º e 2º Medida Provisória Nº 1046 de 2021; item 1. Circular CAIXA Nº 945 de 2021.

5. QUAIS AS COMPETÊNCIAS ABRANGIDAS PELA SUSPENSÃO DO RECOLHIMENTO DO FGTS DA MP Nº 1046/2021?

Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de:

- Abril/2021;
- Maio/2021;
- Junho/2021; e
- Julho/2021.

Base legal: art. 20, caput, Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

6. COM A SUSPENSÃO DO RECOLHIMENTO DO FGTS PELA MP Nº 1046 DE 2021 O PAGAMENTO PODERÁ SER PARCELADO?

Sim. O depósito do FGTS das competências de abril, maio, junho e julho de 2021 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência de atualização, de multa e de encargos. Os depósitos de FGTS serão realizados em até 04 parcelas mensais, com vencimento a partir de setembro de 2021, na data do recolhimento mensal devido (até o dia 07).

Base legal: art. 21 Medida Provisória Nº 1046 de 2021; item 1.6 Circular CAIXA Nº 945 de 2021.

7. EM QUANTAS PARCELAS PODERÁ SER RECOLHIDO O FGTS REFERENTE ÀS COMPETÊNCIAS ABRIL, MAIO, JUNHO E JULHO DE 2021, SUSPENSO PELA MP Nº 1046/2021?

Os depósitos de FGTS referentes às competências de abril, maio, junho e julho de 2021 serão realizados em até 04 parcelas mensais, com vencimento a partir de setembro de 2021, na data do recolhimento mensal devido (até o dia 07).

Competência	Vencimento Original	Novo Vencimento
Abril	07/Maio	06/Setembro
Maio	07/Junho	07/Outubro
Junho	07/Julho	05/Novembro
Julho	06/agosto	07/Dezembro

Base legal: art. 21 § 1º Medida Provisória Nº 1046 de 2021; item 1.6 Circular CAIXA Nº 945 de 2021.

8. QUAL A NOVA DATA DE RECOLHIMENTO DO FGTS SUSPENSO NA FORMA DA MP Nº 1046/2021?

Os depósitos de FGTS referentes às competências de abril, maio, junho e julho de 2021 serão realizados em até 04 parcelas mensais, com vencimento a partir de setembro de 2021, na data do recolhimento mensal devido (até o dia 07).

Competência	Vencimento Original	Novo Vencimento
Abril	07/Maio	06/Setembro
Maio	07/Junho	07/Outubro
Junho	07/Julho	05/Novembro
Julho	06/agosto	07/Dezembro

Base legal: art. 21 § 1º Medida Provisória Nº 1046 de 2021; item 1.6 Circular CAIXA Nº 945 de 2021.

9. QUAL O VALOR MÍNIMO DAS PARCELAS DO FGTS REFERENTE ÀS COMPETÊNCIAS ABRIL, MAIO, JUNHO E JULHO DE 2021, PAGO NA FORMA DA MP Nº 1046/2021

Não será aplicado valor mínimo para valor da parcela, sendo o valor total a ser dividido em até 04 vezes, podendo ser antecipado a interesse do empregador ou empregador doméstico.

Base legal: item 1.6.1 Circular CAIXA Nº 945 de 2021.

10. PARA PARCELAR O FGTS REFERENTE ÀS COMPETÊNCIAS ABRIL, MAIO, JUNHO E JULHO DE 2021, SUSPENSO PELA MP Nº 1046/2021, SERÁ NECESSÁRIO DECLARAR AS INFORMAÇÕES EM GFIP/ESOCIAL?

Sim. O empregador e o empregador doméstico, para usufruir da suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS, permanecem obrigados a declarar as informações, até o dia 07 de cada mês, por meio do Conectividade Social e eSocial, conforme o caso, da seguinte forma:

- os empregadores usuários do SEFIP adotam as orientações contidas no Manual da GFIP/SEFIP para Usuários do SEFIP 8.4, em seu Capítulo I, item 7, obrigatoriamente com o uso da modalidade 1 (Declaração ao FGTS e à Previdência);
- os empregadores domésticos usuários do eSocial adotam as orientações contidas Manual de Orientação do eSocial para o Empregador Doméstico, em seu Item 4, subitem 4.3.1 (Emitir Guia), destacando-se que deve ser obrigatoriamente emitida a guia de recolhimento Documento de Arrecadação do eSocial - DAE, dispensada sua impressão e quitação.

Base legal: art. 21 § 2º Medida Provisória Nº 1046 de 2021; itens 1.1 e 1.2 Circular CAIXA Nº 945 de 2021.

11. COMO DEVE PROCEDER O EMPREGADOR QUE NÃO DECLARAR AS INFORMAÇÕES RELATIVAS AO FGTS SUSPENSO PELA MP Nº 1046/2021 EM GFIP/ESOCIAL ATÉ O DIA 07 DE CADA MÊS?

O empregador que não prestar a declaração da informação ao FGTS até o dia 07 de cada mês, deve realizá-la impreterivelmente até a data limite de 20 de agosto de 2021 para fins de não incidência de multa e encargos, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades previstas em Lei e regulamento.

As competências referentes aos meses de abril, maio, junho e julho de 2021 não declaradas até 20 de agosto de 2021 serão, após esse prazo, consideradas em atraso e terão incidência de multa e encargos devidos.

As informações prestadas constituem declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizam confissão de débito e constituem instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS.

O recolhimento realizado pelo empregador, referente às competências abril, maio, junho e julho de 2021, durante o prazo de suspensão da exigibilidade, será realizado sem aplicação de multas ou encargos, desde que declaradas as informações pelo empregador ou empregador doméstico na forma e no prazo previstos nos parágrafos anteriores.

Base legal: art. 21 § 2º Medida Provisória Nº 1046 de 2021; itens 1.3 a 1.4 Circular CAIXA Nº 945 de 2021.

12. EM CASO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO CURSO DO PARCELAMENTO DO FGTS DE QUE TRATA A MP Nº 1046/2021, QUAIS OS PROCEDIMENTOS?

Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, passa o empregador a estar obrigado ao recolhimento dos valores decorrentes da suspensão do FGTS, bem como os demais valores devidos ao recolhimento rescisório, sem incidência da multa e encargos devidos, caso efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização.

A obrigatoriedade de recolhimento aplica-se ainda a eventuais parcelas vincendas do parcelamento do FGTS, que terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento das parcelas rescisórias.

Base legal: art. 21, caput, Medida Provisória Nº 1046 de 2021; item 1.5. Circular CAIXA Nº 945 de 2021.

13. EM CASO DE INADIMPLÊNCIA DO FGTS NA FORMA DA MP Nº 1046/2021 AS PARCELAS FICAM SUJEITAS À MULTA E ENCARGOS?

Sim. As parcelas das competências parceladas, caso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos na Lei Nº 8036 de 1990 – Lei do FGTS.

Base legal: art. 23 Medida Provisória Nº 1046 de 2021; item 1.6.2 Circular CAIXA Nº 945 de 2021.

14. HAVERÁ SUSPENSÃO DO PRAZO PRESCRICIONAL DOS DÉBITOS DE FGTS EM VIRTUDE DA PUBLICAÇÃO DA MP Nº 1046/2021?

Sim. Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos aos depósitos no FGTS pelo prazo de 120 dias, contado de 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

Base legal: art. 24 Medida Provisória Nº 1046 de 2021.

15. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO PARCELAMENTO DO FGTS NA FORMA DA MP Nº 1046/2021 NO CERTIFICADO DE REGULARIDADE DO FGTS?

O inadimplemento das parcelas adiadas na forma da Medida Provisória Nº 1046 de 2021 ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à 28/04/2021, data de publicação da Medida Provisória Nº 1046 de 2021, 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.

Base legal: arts. 25 e 26 Medida Provisória Nº 1046 de 2021; itens 1.6.3, 2 e 3 Circular CAIXA Nº 945 de 2021.

Quadro Comparativo MP Nº 927/2020 x MP Nº 1046/2021	
Medida Provisória Nº 927, de 22/03/2020, publicada no DOU em 22/03/2020.	Medida Provisória Nº 1046, de 27/04/2021, publicada no DOU em 28/04/2021.
Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 , e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências.	Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).
Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 , e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 . Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020 , e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 .	Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores, durante o prazo de cento e vinte dias , contado da data de sua publicação, para a preservação do emprego, a sustentabilidade do mercado de trabalho e o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) relacionadas a trabalho e emprego. Parágrafo único. O prazo de que trata o caput poderá ser prorrogado, por igual período, por ato do Poder Executivo federal.
Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.	Não há previsão expressa na MP Nº 1046/2021.

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

- 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;
- VII - o **direcionamento do trabalhador para qualificação**; e
- VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Art. 2º Para o 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, poderão ser adotadas pelos empregadores, entre outras, as seguintes medidas:

- 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.

<p>Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, 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 e 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.</p> <p>§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se 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, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.</p> <p>§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.</p> <p>§ 3º As disposições relativas 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 ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.</p> <p>§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:</p> <p>I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou</p> <p>II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.</p> <p>§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação 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 coletivo.</p>	<p>Art. 3º O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, além de 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.</p> <p>§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se 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, 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.</p> <p>§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.</p> <p>§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.</p> <p>§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos nem a infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância:</p> <p>I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou</p> <p>II - o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I.</p> <p>§ 5º 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.</p>
<p>Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.</p>	<p>Art. 4º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.</p>

<p>Art. 6º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.</p> <p>§ 1º As férias:</p> <p>I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e</p> <p>II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.</p> <p>§ 2º Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.</p> <p>§ 3º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV.</p>	<p>Art. 5º O empregador informará ao empregado, durante o prazo previsto no art. 1º, sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.</p> <p>§ 1º As férias antecipadas nos termos do disposto no caput:</p> <p>I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e</p> <p>II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.</p> <p>§ 2º Empregado e empregador poderão, adicionalmente, negociar a antecipação de períodos futuros de férias por meio de acordo individual escrito.</p> <p>§ 3º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV.</p>
<p>Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.</p>	<p>Art. 6º O empregador poderá, durante o prazo previsto no art. 1º, 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 quarenta e oito horas.</p>
<p>Art. 8º Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, 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 prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.</p> <p>Parágrafo único. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o caput.</p>	<p>Art. 7º O adicional de um terço relativo às férias concedidas durante o período a que se refere o art. 1º 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 .</p> <p>Art. 8º A conversão de um terço do período das férias de que trata o caput em abono pecuniário dependerá da anuência do empregador, hipótese em que o pagamento poderá ser efetuado até a data de que trata o art. 7º.</p>
<p>Art. 9º O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.</p>	<p>Art. 9º O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) a que se refere o art. 1º poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, hipótese em que não se aplica o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho , aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 .</p>

<p>Art. 10. Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.</p>	<p>Art. 10. 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.</p> <p>Parágrafo único. As férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.</p>
<p>Art. 11. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.</p>	<p>Art. 11. O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo a que se refere o art. 1º, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa e deverá notificar o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, hipótese em que não se aplicam o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 , permitida a concessão por prazo superior a trinta dias.</p>
<p>Não há previsão expressa na MP Nº 927/2020.</p>	<p>Art. 12. O disposto no § 1º do art. 5º, no art. 7º, no art. 8º, no art. 9º e no parágrafo único do art. 10 aplica-se às férias coletivas.</p>
<p>Art. 12. Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, de que trata o art. 139 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.</p>	<p>Art. 13. Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional de que trata o art. 139 da Consolidação das Leis do Trabalho , aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 .</p>
<p>Art. 13. Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.</p> <p>§ 1º Os feriados a que se refere o caput poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.</p> <p>§ 2º O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.</p>	<p>Art. 14. Os empregadores poderão, durante o período a que se refere o art. 1º, 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, quarenta e oito horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.</p> <p>Parágrafo único. Os feriados a que se refere o caput poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.</p>

Art. 14. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, 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 coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 1º 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.

§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

Art. 15. Ficam autorizadas, durante o prazo previsto no art. 1º, 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 período de que trata o art. 1º**.

§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação de jornada em até duas horas, a qual não poderá exceder dez horas diárias, **e poderá ser realizada aos finais de semana, observado o disposto no art. 68 da Consolidação das Leis do Trabalho , aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 .**

§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou de acordo individual ou coletivo.

§ 3º As empresas que desempenham atividades essenciais poderão, durante o prazo previsto no art. 1º, constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

Art. 15. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

§ 1º Os exames a que se refere caput serão realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 2º Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

§ 3º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

Art. 16. Fica suspensa, durante o prazo a que se refere o art. 1º, 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.**

§ 1º 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.**

§ 2º Os exames a que se refere o caput serão realizados no prazo de cento e vinte dias, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º.

§ 3º Os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante o prazo a que se refere o art. 1º poderão ser realizados no prazo de até cento e oitenta dias, contado da data de seu vencimento.

§ 4º 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.

§ 5º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

Art. 16. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

§ 1º Os treinamentos de que trata o caput serão realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, os treinamentos de que trata o caput poderão 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.

Art. 17. Fica suspensa pelo prazo de sessenta dias, contado da data de publicação desta Medida Provisória, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

§ 1º Os treinamentos de que trata o caput serão realizados **no prazo de cento e oitenta dias**, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º.

§ 2º **Os treinamentos previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho** poderão, durante o período a que se refere o art. 1º, 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.

<p>Art. 17. As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.</p>	<p>Art. 18. 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.</p>
<p>Ver artigos 15 a 17 da MP Nº 1046/2021.</p>	<p>Art. 19. O disposto neste Capítulo não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, aplicadas as ressalvas previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.</p>
<p>Art. 18. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro 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.</p> <p>§ 1º A suspensão de que trata o caput:</p> <p>I - não dependerá de acordo ou convenção coletiva;</p> <p>II - poderá ser acordada individualmente com o empregado ou o grupo de empregados; e</p> <p>III - será registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica.</p> <p>§ 2º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do disposto no caput, com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual.</p> <p>§ 3º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho.</p> <p>§ 4º Nas hipóteses de, durante a suspensão do contrato, o curso ou programa de qualificação profissional não ser ministrado ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, a suspensão ficará descaracterizada e sujeitará o empregador:</p> <p>I - ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período;</p> <p>II - às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e</p> <p>III - às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva.</p> <p>§ 5º Não haverá concessão de bolsa-qualificação no âmbito da suspensão de contrato de trabalho para qualificação do trabalhador de que trata este artigo e o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.</p>	<p>Não há previsão expressa na MP Nº 1046/2021.</p> 

Art. 19. Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.

Parágrafo único. Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista no caput independentemente:

- I - do número de empregados;
- II - do regime de tributação;
- III - da natureza jurídica;
- IV - do ramo de atividade econômica; e
- V - da adesão prévia.

Art. 20. Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente.

Parágrafo único. Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista no **caput** independentemente:

- I - do número de empregados;
- II - do regime de tributação;
- III - da natureza jurídica;
- IV - do ramo de atividade econômica; e
- V - da adesão prévia.

Art. 20. O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da [Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#).

§ 1º O pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas no caput será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, observado o disposto no caput do art. 15 da [Lei nº 8.036, de 1990](#).

§ 2º Para usufruir da prerrogativa prevista no caput, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no inciso IV do caput do art. 32 da [Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), e no [Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999](#), observado que:

- I - as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e
- II - os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da [Lei nº 8.036, de 1990](#).

Art. 21. O depósito das **competências de abril, maio, junho e julho de 2021** poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#).

§ 1º Os depósitos referentes às competências de que trata o **caput** serão realizados **em até quatro parcelas mensais, com vencimento a partir de setembro de 2021, na data do recolhimento mensal devido**, conforme disposto no **caput** do [art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990](#).

§ 2º O empregador, para usufruir da prerrogativa prevista no **caput**, fica obrigado a declarar as informações **até 20 de agosto de 2021**, nos termos do disposto no [inciso IV caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), observado que:

- I - as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e
- II - os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990](#).

<p>Art. 21. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista no art. 19 ficará resolvida e o empregador ficará obrigado:</p> <p>I - ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização; e</p> <p>II - ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.</p> <p>Parágrafo único. Na hipótese prevista no caput, as eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.</p>	<p>Art. 22. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista no art. 20 ficará resolvida e o empregador ficará obrigado:</p> <p>I - ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, caso seja efetuado no prazo legal; e</p> <p>II - ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.</p> <p>Parágrafo único. Na hipótese prevista no caput, as eventuais parcelas vincendas terão a sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.</p>
<p>Art. 22. As parcelas de que trata o art. 20, caso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.</p>	<p>Art. 23. As parcelas de que trata o § 1º do art. 21, caso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.</p>
<p>Art. 23. Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória.</p>	<p>Art. 24. Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos aos depósitos no FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de publicação desta Medida Provisória.</p>
<p>Art. 24. O inadimplemento das parcelas previstas no § 1º do art. 20 ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.</p>	<p>Art. 25. O inadimplemento das parcelas previstas no § 1º do art. 21 ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.</p>
<p>Art. 25. Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Medida Provisória serão prorrogados por noventa dias.</p> <p>Parágrafo único. Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade.</p>	<p>Art. 26. Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de publicação desta Medida Provisória serão prorrogados por noventa dias.</p> <p>Parágrafo único. 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.</p>

<p>Art. 26. Durante o de estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, é permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso:</p> <p>I - prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943; e</p> <p>II - adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.</p>	<p>Art. 27. Fica permitido aos estabelecimentos de saúde, durante o prazo definido no art. 1º, por meio de acordo individual escrito, inclusive para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso:</p> <p>I - prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943; e</p> <p>II - adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.</p>
<p>Art. 27. As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas nos incisos I e II do caput do art. 26 poderão ser compensadas, no prazo de dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.</p>	<p>Art. 28. As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas caput no art. 27 poderão ser compensadas, no prazo de dezoito meses, contado do fim do prazo estabelecido no art. 1º, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.</p>
<p>Art. 28. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os 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 ficam suspensos.</p>	<p>Ver artigo 33 da MP Nº 1046/2021.</p>
<p>Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.</p>	<p>Não há previsão expressa na MP Nº 1046/2021.</p>
<p>Art. 30. Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.</p>	<p>Não há previsão expressa na MP Nº 1046/2021.</p>

<p>Art. 31. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades:</p> <p>I - falta de registro de empregado, a partir de denúncias;</p> <p>II - situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;</p> <p>III - 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</p> <p>IV - trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.</p>	<p>Não há previsão expressa na MP Nº 1046/2021.</p>
<p>Art. 32. O disposto nesta Medida Provisória aplica-se:</p> <p>I - às relações de trabalho regidas:</p> <p>a) pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, e</p> <p>b) pela Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973; e</p> <p>II - no que couber, às relações regidas pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, tais como jornada, banco de horas e férias.</p>	<p>Art. 29. O disposto nesta Medida Provisória aplica-se:</p> <p>I - às relações de trabalho regidas:</p> <p>a) pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; e</p> <p>b) pela Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973; e</p> <p>II - no que couber, às relações regidas pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, tais como jornada, banco de horas e férias.</p>
<p>Art. 33. Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teletendimento e telemarketing, dispostas na Seção II do Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452.</p>	<p>Art. 30. Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teletendimento e telemarketing, dispostas na Seção II do Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.</p>

<p>Art. 34. No ano de 2020, o pagamento do abono anual de que trata o art. 40 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ao beneficiário da previdência social que, durante este ano, tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em duas parcelas, excepcionalmente, da seguinte forma:</p> <p>I - a primeira parcela corresponderá a cinquenta por cento do valor do benefício devido no mês de abril e será paga juntamente com os benefícios dessa competência; e</p> <p>II - a segunda parcela corresponderá à diferença entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada e será paga juntamente com os benefícios da competência maio.</p>	<p>Não há previsão expressa na MP Nº 1046/2021.</p>
<p>Art. 35. Na hipótese de cessação programada do benefício prevista antes de 31 de dezembro de 2020, será pago o valor proporcional do abono anual ao beneficiário.</p> <p>Parágrafo único. Sempre que ocorrer a cessação do benefício antes da data programada, para os benefícios temporários, ou antes de 31 de dezembro de 2020, para os benefícios permanentes, deverá ser providenciado o encontro de contas entre o valor pago ao beneficiário e o efetivamente devido.</p>	<p>Não há previsão expressa na MP Nº 1046/2021.</p>
<p>Art. 36. Consideram-se convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto nesta Medida Provisória, tomadas no período dos trinta dias anteriores à data de entrada em vigor desta Medida Provisória.</p>	<p>Não há previsão expressa na MP Nº 1046/2021.</p>
<p>Art. 37. A Lei nº 8.212, de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:</p> <p>“Art. 47.</p> <p>.....</p> <p>§ 5º O prazo de validade da certidão expedida conjuntamente pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional do Ministério da Economia, referente aos tributos federais e à dívida ativa da União por elas administrados, será de até cento e oitenta dias, contado data de emissão da certidão, prorrogável, excepcionalmente, em caso de calamidade pública, pelo prazo determinado em ato conjunto dos referidos órgãos.</p> <p>.....” (NR)</p>	<p>Não há previsão expressa na MP Nº 1046/2021.</p>

<p>Art. 38. A Lei nº 13.979, de 2020, passa a vigorar com as seguintes alterações:</p> <p>“Art. 3º</p> <p>§ 6º Ato conjunto dos Ministros de Estado da Saúde, da Justiça e Segurança Pública e da Infraestrutura disporá sobre a medida prevista no inciso VI do caput.</p> <p>§ 6º-A O ato conjunto a que se refere o § 6º poderá estabelecer delegação de competência para a resolução dos casos nele omissos.</p> <p>.....” (NR)</p>	<p>Não há previsão expressa na MP Nº 1046/2021.</p>
<p>Não há previsão expressa na MP Nº 1046/2021.</p>	<p>Art. 31. O curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 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.</p>
<p>Não há previsão expressa na MP Nº 1046/2021.</p>	<p>Art. 32. Fica permitida a utilização de meios eletrônicos para cumprimento dos requisitos formais previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.</p>
<p>Não há previsão expressa na MP Nº 1046/2021.</p>	<p>Art. 33. Os prazos previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, ficam reduzidos pela metade.</p>
<p>Art. 39. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.</p>	<p>Art. 34. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.</p>

12.LEGISLAÇÃO

Medida Provisória Nº 1046 DE 01/04/2021

Publicado no DOU em 28 abr 2021

Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

CAPÍTULO I DAS ALTERNATIVAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA INTERNACIONAL DECORRENTE DO CORONAVÍRUS(COVID- 19)

Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores, durante o prazo de cento e vinte dias, contado da data de sua publicação, para a preservação do emprego, a sustentabilidade do mercado de trabalho e o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) relacionadas a trabalho e emprego.

Parágrafo único. O prazo de que trata o caput poderá ser prorrogado, por igual período, por ato do Poder Executivo federal.

Art. 2º Para o 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, poderão ser adotadas pelos empregadores, entre outras, as seguintes medidas:

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.

CAPÍTULO II DO TELETRABALHO

Art. 3º O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, além de determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou cole-

tivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se 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, 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](#).

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos nem a infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância:

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

II - o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I.

§ 5º 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.

Art. 4º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

CAPÍTULO III DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Art. 5º O empregador informará ao empregado, durante o prazo previsto no art. 1º, sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

§ 1º As férias antecipadas nos termos do disposto no caput:

I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e

II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha

transcorrido.

§ 2º Empregado e empregador poderão, adicionalmente, negociar a antecipação de períodos futuros de férias por meio de acordo individual escrito.

§ 3º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV.

Art. 6º O empregador poderá, durante o prazo previsto no art. 1º, 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 quarenta e oito horas.

Art. 7º O adicional de um terço relativo às férias concedidas durante o período a que se refere o art. 1º 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](#) .

Art. 8º A conversão de um terço do período das férias de que trata o caput em abono pecuniário dependerá da anuência do empregador, hipótese em que o pagamento poderá ser efetuado até a data de que trata o art. 7º.

Art. 9º O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) a que se refere o art. 1º poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, hipótese em que não se aplica o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho , aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#) .

Art. 10. 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.

Parágrafo único. As férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

CAPÍTULO IV DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

Art. 11. O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo a que se refere o art. 1º, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa e deverá notificar o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, hipótese em que não se aplicam o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#) , permitida a concessão por prazo superior a trinta dias.

Art. 12. O disposto no § 1º do art. 5º, no art. 7º, no art. 8º, no art. 9º e no parágrafo único do art. 10 aplica-se às férias coletivas.

Art. 13. Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação

aos sindicatos representativos da categoria profissional de que trata o art. 139 da Consolidação das Leis do Trabalho , aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#) .

CAPÍTULO V DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Art. 14. Os empregadores poderão, durante o período a que se refere o art. 1º, 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, quarenta e oito horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

Parágrafo único. Os feriados a que se refere o caput poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

CAPÍTULO VI DO BANCO DE HORAS

Art. 15. Ficam autorizadas, durante o prazo previsto no art. 1º, 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 período de que trata o art. 1º.

§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação de jornada em até duas horas, a qual não poderá exceder dez horas diárias, e poderá ser realizada aos finais de semana, observado o disposto no art. 68 da Consolidação das Leis do Trabalho , aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#) .

§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou de acordo individual ou coletivo.

§ 3º As empresas que desempenham atividades essenciais poderão, durante o prazo previsto no art. 1º, constituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

CAPÍTULO VII DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Art. 16. Fica suspensa, durante o prazo a que se refere o art. 1º, 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.

§ 1º 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.

§ 2º Os exames a que se refere o caput serão realizados no prazo de cento e vinte dias, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º.

§ 3º Os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante o prazo a que se refere o art. 1º poderão ser realizados no prazo de até cento e oitenta dias, contado da data de seu vencimento.

§ 4º 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.

§ 5º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

Art. 17. Fica suspensa pelo prazo de sessenta dias, contado da data de publicação desta Medida Provisória, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

§ 1º Os treinamentos de que trata o caput serão realizados no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º.

§ 2º Os treinamentos previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho poderão, durante o período a que se refere o art. 1º, 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.

Art. 18. 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.

Art. 19. O disposto neste Capítulo não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, aplicadas as ressalvas previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.

CAPÍTULO VIII DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

Art. 20. Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente.

Parágrafo único. Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista no caput independentemente:

I - do número de empregados;

II - do regime de tributação;

III - da natureza jurídica;

IV - do ramo de atividade econômica; e

V - da adesão prévia.

Art. 21. O depósito das competências de abril, maio, junho e julho de 2021 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da [Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#).

§ 1º Os depósitos referentes às competências de que trata o caput serão realizados em até quatro parcelas mensais, com vencimento a partir de setembro de 2021, na data do recolhimento mensal devido, conforme disposto no caput do art. 15 da [Lei nº 8.036, de 1990](#).

§ 2º O empregador, para usufruir da prerrogativa prevista no caput, fica obrigado a declarar as informações até 20 de agosto de 2021, nos termos do disposto no inciso IV caput do art. 32 da [Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#), observado que:

I - as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e

II - os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da [Lei nº 8.036, de 1990](#).

Art. 22. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista no art. 20 ficará resolvida e o empregador ficará obrigado:

I - ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da [Lei nº 8.036, de 1990](#), caso seja efetuado no prazo legal; e

II - ao depósito dos valores previstos no art. 18 da [Lei nº 8.036, de 1990](#).

Parágrafo único. Na hipótese prevista no caput, as eventuais parcelas vincendas terão a sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da [Lei nº 8.036, de 1990](#).

Art. 23. As parcelas de que trata o § 1º do art. 21, caso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da [Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#).

Art. 24. Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos aos depósitos no FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de publicação desta Medida Provisória.

Art. 25. O inadimplemento das parcelas previstas no § 1º do art. 21 ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Art. 26. Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de publicação desta Medida Provisória serão prorrogados por noventa dias.

Parágrafo único. 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.

CAPÍTULO IX OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA INTERNACIONAL DECORRENTE DO CORONAVÍRUS (COVID- 19)

Art. 27. Fica permitido aos estabelecimentos de saúde, durante o prazo definido no art. 1º, por meio de acordo individual escrito, inclusive para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso:

I - prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho , aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#) ; e

II - adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho , aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#) .

Art. 28. As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas caput no art. 27 poderão ser compensadas, no prazo de dezoito meses, contado do fim do prazo estabelecido no art. 1º, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

Art. 29. O disposto nesta Medida Provisória aplica-se:

I - às relações de trabalho regidas:

a) pela [Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974](#) ; e

b) pela [Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973](#) ; e

II - no que couber, às relações regidas pela [Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015](#) , tais como jornada, banco de horas e férias.

Art. 30. Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing, dispostas na Seção II do Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#) .

CAPÍTULO X DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 31. O curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho , aprovada pelo [Decreto-Lei nº 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.

Art. 32. Fica permitida a utilização de meios eletrônicos para cumprimento dos requisitos formais previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#) , inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho.

Art. 33. Os prazos previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#), ficam reduzidos pela metade.

Art. 34. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação

Brasília, 27 de abril de 2021; 200º da Independência e 133º da República.

Jair Messias Bolsonaro

Paulo Guedes

Circular CAIXA Nº 945 DE 28/04/2021

Publicado no DOU em 29 abr 2021

Dispõe sobre a suspensão da exigibilidade do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS referente às competências abril, maio, junho e julho de 2021, e diferimento dos respectivos valores sem incidência de multa e encargos, regularidade do empregador junto ao FGTS e dá outras providências.

A Caixa Econômica Federal CAIXA, na qualidade de Agente Operador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço FGTS, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 7º, inciso II, da Lei 8.036/1990, de 11.05.1990, e de acordo com o Regulamento Consolidado do FGTS, aprovado pelo [Decreto nº 99.684/1990, de 08.11.1990](#), alterado pelo [Decreto nº 1.522/1995, de 13.06.1995](#), em consonância com a Lei nº 9.012/1995, de 11.03.1995, com a [Lei nº 8.212, de 24.07.1991](#), e com o [Decreto nº 3.048, de 06.05.1999](#) e o disposto na MP nº 1.046, de 27 de abril de 2021, publica a presente Circular

1. Divulga orientação acerca da suspensão temporária da exigibilidade do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, referente às competências abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente, podendo fazer uso dessa prerrogativa todos os empregadores, inclusive o empregador doméstico, independentemente de adesão prévia.

1.1. Para o uso da prerrogativa de suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS, o empregador e o empregador doméstico permanecem obrigados a declarar as informações, até o dia 07 de cada mês, por meio do Conectividade Social e eSocial, conforme o caso, da seguinte forma:

1.1.1. Os empregadores usuários do SEFIP adotam as orientações contidas no Manual da GFIP/SEFIP para Usuários do SEFIP 8.4, em seu Capítulo I, item 7, obrigatoriamente com o uso da modalidade 1 (Declaração ao FGTS e à Previdência).

1.1.2. Os empregadores domésticos usuários do eSocial adotam as orientações contidas Manual de Orientação do eSocial para o Empregador Doméstico, em seu Item 4, subitem 4.3.1 (Emitir Guia), destacando-se que deve ser obrigatoriamente emitida a guia de recolhimento Documento de Arrecadação do eSocial - DAE, dispensada sua impressão e quitação.

1.1.3. O empregador que não prestar a declaração da informação ao FGTS até o dia 07 de cada mês, na forma prevista no item 1.1.1 ou 1.1.2, deve realizá-la impreterivelmente até a data limite de 20 de agosto de 2021

para fins de não incidência de multa e encargos devidos na forma do art. 22 da [Lei nº 8.036/1990](#), sem prejuízo da aplicação de outras penalidades previstas em Lei e regulamento.

1.2. As competências referentes aos meses de abril, maio, junho e julho de 2021 não declaradas até 20 de agosto de 2021 serão, após esse prazo, consideradas em atraso e terão incidência de multa e encargos devidos na forma do art. 22 da [Lei nº 8.036, de 1990](#).

1.3. As informações prestadas constituem declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizam confissão de débito e constituem instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS.

1.4. O recolhimento realizado pelo empregador, referente às competências abril, maio, junho e julho de 2021, durante o prazo de suspensão da exigibilidade, será realizado sem aplicação de multas ou encargos devidos na forma do art. 22 da [Lei nº 8.036, de 1990](#), desde que declaradas as informações pelo empregador ou empregador doméstico na forma e no prazo previstos no item 1.1 e subitens.

1.5. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, passa o empregador a estar obrigado ao recolhimento dos valores decorrentes da suspensão aqui tratada, bem como os demais valores devidos ao recolhimento rescisório, sem incidência da multa e encargos devidos, caso efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização.

1.5.1. A obrigatoriedade de recolhimento de que trata o item 1.5 aplica-se ainda a eventuais parcelas vincendas do parcelamento tratado no item 1.6 abaixo, que terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da [Lei nº 8.036, de 1990](#).

1.6. O parcelamento do recolhimento do FGTS, cujas informações foram declaradas pelo empregador e empregador doméstico referentes às competências abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente, prevê até 4 parcelas com vencimento até o 07 de cada mês, com início previsto em setembro de 2021 e fim até dezembro de 2021.

1.6.1. Não será aplicado valor mínimo para valor da parcela, sendo o valor total a ser parcelado em até 4 (quatro) vezes, podendo ser antecipado a interesse do empregador ou empregador doméstico.

1.6.2. As parcelas de que trata o parcelamento referente às competências abril, maio, junho e julho de 2021, caso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da [Lei nº 8.036, de 1990](#)

1.6.3. A inadimplência no pagamento do parcelamento ensejará o bloqueio do Certificado de Regularidade do FGTS CRF.

2. Os CRF vigentes em 27.04.2021 terão prazo de validade prorrogado por 90 (noventa dias), a partir da data de seu vencimento.

3. Os Contratos de Parcelamento de Débitos em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de abril, maio, junho e julho de 2021, na hipótese de inadimplência no período da suspensão de exigibilidade de

recolhimento previsto nesta Circular, não constituem impedimento à emissão do CRF, mas estão sujeitos à cobrança de multa e encargos nos termos do art. 22 da [Lei n 8.036 de 1990](#).

4. Os procedimentos operacionais para recolhimento e parcelamento tratados nesta Circular serão detalhados oportunamente nos Manuais Operacionais que os regulamentam.

5. Esta Circular CAIXA entra em vigor na data de sua publicação.

EDILSON CARROGI RIBEIRO VIANNA

Diretor



1 – PRORROGAÇÃO VENCIMENTO DOS TRIBUTOS APURADOS NO SIMPLES NACIONAL

A Resolução CGSN nº 158 de 24 de março de 2021, prorroga o prazo para pagamento dos tributos apurados no Simples Nacional (federal, estadual e municipal), incluindo o Microempreendedor Individual – MEI.

A prorrogação será realizada da seguinte forma:



Período de Apuração (PA)	Vencimento Original	Vencimento Prorrogado	
		Quota 1	Quota 2
03/2021	20/04/2021	20/07/2021	20/08/2021
04/2021	20/05/2021	20/09/2021	20/10/2021
05/2021	21/06/2021	22/11/2021	20/12/2021

A partir do vencimento de cada período de apuração, o pagamento poderá ocorrer em até duas quotas mensais, iguais e sucessivas, sendo que a primeira quota deverá ser paga até a data de vencimento do período de apuração respectivo e a segunda deverá ser paga até o dia 20 do mês subsequente.

O PGDAS-D, DAS Avulso, PGMEI e APPMEI ainda estão sendo adaptados para permitir a geração de um DAS e DASMEI para cada quota, com vencimentos distintos.

Quanto à prorrogação do prazo para apresentação da DEFIS, nos termos da Resolução CGSN nº 159/2021, o sistema já está ajustado para reconhecer a nova data de vencimento (31/05/2021).

ORIENTAÇÕES PARA OPTANTES PELO SIMPLES NACIONAL

Neste momento, a opção “Gerar DAS” do aplicativo PGDAS-D foi alterada para permitir a emissão de um único DAS por PA, com valor integral e com a data de vencimento da primeira quota.

Para a geração de DAS contendo apenas o valor proporcional da primeira quota, o contribuinte pode utilizar o serviço “Emissão de DAS Avulso”, no portal do Simples Nacional.

Para facilitar o preenchimento do DAS Avulso, após transmitir a declaração, o contribuinte pode gerar o DAS no PGDAS-D e utilizar este documento como modelo para emitir o DAS Avulso, informando 50% do valor de cada tributo apurado.

Para os contribuintes que transmitiram as declarações dos PA 03 e 04/2021 até 09/04/2021 e geraram DAS com o vencimento original, é necessário realizar a retificação da declaração no PGDAS-D antes de gerar nova guia para pagamento. Se o DAS com a data original já foi recolhido, não há necessidade de qualquer providência.

ORIENTAÇÕES PARA MEI

Neste momento, o PGMEI foi alterado para permitir a apuração e geração de um único DAS do PA 03/2021, com valor integral e com a data de vencimento da primeira quota.

Os períodos de apuração 04 a 12/2021 continuam indisponíveis para geração de DAS.

Para o MEI que recolhe os tributos apurados no PGMEI por meio de débito automático, o valor integral relativo a cada período de apuração prorrogado será debitado de sua conta corrente na data do vencimento da primeira quota.

2 – PERGUNTAS E RESPOSTAS SOBRE AS PRORROGAÇÕES

O CGSN disponibilizou Manual com Perguntas e Respostas Prorrogações do Simples Nacional e do MEI em razão da pandemia de Covid-19, objetivando maior esclarecimento ao contribuinte tomando por base Resoluções CGSN nº 153, 154 e 155, de 2020; nº 157, 158 e 159, de 2021.

http://www8.receita.fazenda.gov.br/SimplesNacional/Arquivos/manual/Perguntao_Covid.pdf

3 - PRORROGAÇÃO DO PRAZO DE ENTREGA DA DEFIS

Período de Apuração (PA)	Vencimento Original	Vencimento Prorrogado
2020	31/03/2021	31/05/2021

A Resolução CGSN nº 159, de 29 de março de 2021, prorroga para o dia 31 de maio de 2021 o prazo para apresentação da Declaração de Informações Socioeconômicas e Fiscais (DEFIS), referente ao ano-calendário 2020.

A prorrogação não se aplica à declaração mensal realizada por meio do PGDAS-D, cujo prazo de entrega está previsto no art. 18, § 15-A da LC 123/2006, sujeitando-se a multa por atraso na entrega da declaração nos termos do art. 38-A.

4 – PRORROGAÇÃO DO PRAZO DE PRESTAÇÃO DE INFORMAÇÕES SOBRE O VALOR DA TERRA NUA

Prazo Original	Prazo Prorrogado
30/04/2021	30/06/2021

A nova redação do art. 9º da Instrução Normativa RFB nº 1877, de 14 de março de 2019, dada pela Instrução Normativa RFB nº 2018, de 31 de março de 2021, determina que as informações prestadas pelos municípios e pelo Distrito Federal na forma desta Instrução Normativa serão enviadas eletronicamente, por meio do Portal e-CAC, disponível no site da RFB na Internet, disponível no endereço www.gov.br/receitafederal/pt-br, com utilização de certificado digital do ente federado, até o último dia útil do mês de abril de cada ano.

Excepcionalmente, as informações relativas aos anos de 2019, 2020 e 2021 poderão ser prestadas até o último dia útil do mês de junho dos anos a que se referem.

As informações recebidas são consolidadas pela Receita Federal e ficam disponíveis na tabela interna do Programa Gerador da Declaração do Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (DITR), cujo prazo de entrega está fixado para o mês de setembro de cada ano.

5 – PRORROGAÇÃO DO VENCIMENTO DAS ANUIDADES DO CRC

O Conselho Federal de Contabilidade, através da Resolução CFC nº 1.605, de 26 de novembro de 2020, prorrogou, até **31/05/2021**, o prazo de vencimento das anuidades devidas por profissionais e organizações contábeis aos Conselhos Regionais de Contabilidade - CRC, referentes ao exercício de 2021.



Exercício	Vencimento Original	Vencimento Prorrogado
2021	31/03/2021	31/05/2021

A parcela decorrente de parcelamentos já realizados, referentes à anuidade de 2021 ou de exercícios anteriores e a débitos de qualquer natureza, com vencimento a partir de 26/03/2021, também será prorrogada para 31/05/2021.

Com relação às parcelas seguintes, referentes aos parcelamentos mencionados, terão seus vencimentos postergados para a mesma data do 2º mês seguinte ao do vencimento original.

6 – PRORROGAÇÃO DO PRAZO DE ENTREGA DA DECLARAÇÃO DE IMPOSTO DE RENDA DA PESSOA FÍSICA – DAA, DECLARAÇÃO FINAL DE ESPÓLIO E DA DECLARAÇÃO DE SAÍDA DEFINITIVA DO PAÍS

Os contribuintes poderão enviar a declaração e realizar o pagamento da primeira cota do imposto até o dia 31 de maio de 2021.

A Receita Federal publicou a Instrução Normativa RFB nº 2.020, de 9 de abril de 2021 alterando o prazo final de entrega da Declaração de Ajuste Anual do Imposto sobre a Renda das Pessoas Física referente ao exercício 2021, ano calendário, 2020, do dia 30 de abril para o **dia 31 de maio de 2021**.

Vencimento Original Declaração de Ajuste Anual, Declaração Final de Espólio e da Declaração de Saída Definitiva do País	Vencimento Prorrogado
30/04/2021	31/05/2021

Apesar da prorrogação do prazo, o cronograma de pagamento das restituições permanece o mesmo.

Em razão do adiamento, o cidadão que deseje pagar o imposto via débito automático desde a 1ª cota deverá solicitá-lo até o dia 10 de maio.

Quem enviar a declaração após esta data deverá pagar a 1ª cota por meio de DARF, gerado pelo próprio programa, sem prejuízo do débito automático das demais cotas.

Para aqueles que não optarem pelo débito automático, os DARFs de todas as cotas poderão ser emitidos pelo programa ou pelo Extrato da Declaração, disponível no Centro Virtual de Atendimento (e-CAC), acessado através do site da Receita Federal em www.gov.br/receitafederal.

A Declaração Pré-Preenchida está disponível de forma online para todos os cidadãos que possuam uma conta gov.br de nível prata ou ouro e verificação de duas etapas habilitada. Utilizando este serviço, a declaração já vem preenchida com os dados que a Receita Federal possui.

QUOTAS	VENCIMENTO	TAXA DE JUROS APLICÁVEL PARA PAGAMENTO NO PRAZO
1ª ou Quota Única	31/05/2021	-
2ª Quota	30/06/2021	1%
3ª Quota	30/07/2021	Taxa Selic de junho + 1%
4ª Quota	31/08/2021	Taxa Selic acumulada (junho e julho/2021) + 1%
5ª Quota	30/09/2021	Taxa Selic acumulada (junho, julho e agosto/2021) + 1%
6ª Quota	29/10/2021	Taxa Selic acumulada (junho, julho, agosto e setembro/2021) + 1%
7ª Quota	30/11/2021	Taxa Selic acumulada (junho, julho, agosto, setembro e outubro/2021) + 1%
8ª Quota	30/12/2021	Taxa Selic acumulada (junho, julho, agosto, setembro, outubro e novembro/2021) + 1%

Instrução Normativa RFB nº 2010, de 24 de fevereiro de 2021, com redação dada pela [Instrução Normativa RFB nº 2020, de 09 de abril de 2021](#), Arts. 7º e 12.

Passo-a-Passo para fazer a Declaração Pré-Preenchida

1. Acesse o e-CAC com uma conta gov.br (clique para saber como);
2. Busque a opção Declarações e Demonstrativos > Meu Imposto de Renda > Preencher Declaração Online;
3. Clique no símbolo “+” no cartão de 2021 e em seguida em Iniciar com a declaração pré-preenchida.

Para acessar a declaração pré-preenchida o usuário deve estar com o app Meu Gov.Br instalado no seu celular ou tablet e com a configuração de verificação de duas etapas habilitada.

Para saber mais sobre a Declaração de Imposto de Renda acesse: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/meu-imposto-de-renda>

7- ÓLEO DIESEL E DO GÁS LIQUEFEITO DE PETRÓLEO (GLP) DE USO RESIDENCIAL

O Decreto nº 10.638, de 1º de março de 2021, zerou as alíquotas das contribuições ao PIS/PASEP e da COFINS incidentes sobre operações de comercialização e importação de óleo diesel.

A referida desoneração é prevista para os meses de março e de abril.

Também foi zerada a alíquota do PIS/PASEP e da COFINS incidente sobre venda de Gás Liquefeito de Petróleo (GLP), quando destinado ao uso doméstico e envasado em recipientes de até treze quilogramas.

8 - CRÉDITO PRESUMIDO DO PIS/PASEP E COFINS

Por força da Medida Provisória nº 1.034, de 1º de março de 2021, a pessoa jurídica fabricante dos produtos constantes no ANEXO, destinados ao uso em hospitais, clínicas, consultórios médicos e campanhas de vacinação, poderá deduzir, na apuração das Contribuições para o PIS/Pasep e Cofins devidas em cada período de apuração, crédito presumido apurado por meio da aplicação do percentual de 0,65% (PIS/Pasep) e de 3% (Cofins), observadas as normas da referida Medida Provisória.

I - sobre o custo de aquisição, no caso de insumos nacionais adquiridos para fabricação dos produtos citados, e

II - sobre o valor aduaneiro dos insumos por ela importados, no caso de insumos importados para fabricação destes produtos.

9 – MAJORAÇÃO DE ALÍQUOTA DA CONTRIBUIÇÃO SOCIAL - CSLL

Através da Medida Provisória 1.034 de 1º de março de 2021, a Receita Federal majorou a alíquota da CSLL alterando a Lei nº 7.689/1988, devida pelas pessoas jurídicas do setor financeiro de que trata a Lei Complementar nº 105/2001.

INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS	ALÍQUOTA ANTERIOR	ALÍQUOTA NOVA	BASE LEGAL
Seguros privados, e de capitalização; distribuidoras de valores mobiliários; corretoras de câmbio e de valores mobiliários; sociedades de crédito, financiamento e investimentos; sociedades de crédito imobiliário; administradoras de cartões de crédito; sociedades de arrendamento mercantil; e associações de poupança e empréstimo	15%	20% até 31/12/2021 e 15% a partir de 01/01/2022	Lei nº 7.689/1998, Art. 3º, Inciso I
Cooperativas de Crédito	15%	20% até 31/12/2021 e 15% a partir de 01/01/2022	Lei 9.689/1998, Art. 3º, Inciso II
Bancos de Qualquer Espécie	20% (EC nº 103/2019)	25% até 31/12/2021 e 20% a partir de 01/01/2022	Lei 9.689/1998, Art. 3º, Inciso III
Demais pessoas jurídicas	9%	9%	Lei 7.689/1998, Art. 3º, Inciso IV

Vigência: A vigência se dá no “primeiro dia do quarto mês subsequente ao de sua publicação”, ou seja, a partir de 1º de julho de 2021.

Nota: LegisWeb: O Ato do Congresso Nacional nº 26 de 2021, prorrogou, pelo período de 60 dias, a vigência da Medida Provisória 1.034 de 1º de março de 2021.

” Prorroga [Medida Provisória nº 1.034, de 1º de março de 2021](#), publicada, em Edição Extra, no Diário Oficial da União no mesmo dia, mês e ano, que “Altera a [Lei nº 7.689, de 15 de dezembro de 1988](#), para majorar a alíquota da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido devida pelas pessoas jurídicas do setor financeiro, a [Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995](#), para modificar a concessão da isenção relativa ao Imposto sobre Pro-

duos Industrializados incidente na aquisição de automóveis por pessoa com deficiência, revoga a tributação especial relativa à nafta e a outros produtos destinados a centrais petroquímicas, e institui crédito presumido da Contribuição para os Programas de Integração Social e de Formação do Patrimônio do Servidor Público e da Contribuição Social para o Financiamento da Seguridade Social para produtos destinados ao uso em hospitais, clínicas, consultórios médicos e campanhas de vacinação”, tem sua vigência prorrogada pelo período de sessenta dias.”

10 – TRANSAÇÕES REABERTAS NA PGFN

Com a intenção de viabilizar a manutenção da empresa e dos empregos por ela gerados, estimular a atividade econômica e garantir recursos para as políticas públicas, a PGFN reabriu algumas Transações.

Por meio da Transação o contribuinte poderá parcelar o débito inscrito em dívida ativa.

A data de início: A partir de 15 de março de 2021.

A seguir confira as Transações ativas nesta data:

TRANSAÇÃO	COMENTÁRIO NO SITE SOBRE O TEMA
Transação por adesão – Nesta modalidade há desconto. Portaria n. 1696, de 10 de fevereiro de 2021.	TRANSAÇÃO TRIBUTÁRIA DA PANDE- MIA - PGFN
Extraordinária - Reaberta. Nesta modalidade não há desconto, apenas prazo maior para quitar o débito. Portaria PGFN nº 9.924/2020.	CORONAVÍRUS - TRANSAÇÃO EX- TRAORDINÁRIA
Excepcional - Reaberta. Nesta modalidade há desconto. Portaria PGFN nº 14.402/2020 e Portaria PGFN nº 18.731/2020 (Simples Nacional).	CORONAVÍRUS - TRANSAÇÃO EXCEP- CIONAL NA PGFN
Dívida Ativa de Pequeno de Valor - Nesta modalidade há desconto, entretanto abrange apenas débitos, inscritos em dívida ativa há mais de 01 (um) ano e com valor igual ou inferior a 60 salários-mínimos.	Edital PGFN nº 16/2020.
Proposta individual da PGFN – Nesta modalidade após receber notificação postal ou eletrônica da PGFN com proposta de transação, o devedor poderá apresentar requerimento de adesão. Nesta modalidade há desconto. Portaria PGFN nº 9.917/2020.	PGFN REGULAMENTA A TRANSAÇÃO TRIBUTÁRIA
Proposta individual do contribuinte - É o serviço que possibilita ao contribuinte apresentar proposta de negociação, diretamente à PGFN, para regularizar os débitos inscritos em dívida ativa da União. Nesta modalidade há desconto.	PGFN REGULAMENTA A TRANSAÇÃO TRIBUTÁRIA
Proposta individual do contribuinte - É o serviço que possibilita ao contribuinte apresentar proposta de negociação, diretamente à PGFN, para regularizar os débitos inscritos em dívida ativa da União. Nesta modalidade há desconto. Portaria PGFN nº 9.917/2020.	
Excepcional para débitos rurais e fundiários - Para débitos referentes a operações de crédito rural, ao Fundo de Terras e da Reforma Agrária e do Acordo de Empréstimo 4.147- BR.	

COMPARAÇÃO DAS MODALIDADES

Para comparar as Transações em aberto e decidir qual a melhor opção, segue tabela:

	POR ADESÃO AO EDITAL PG-DAU 01/2019	EXTRAORDINÁRIA	EXCEPCIONAL	DÍVIDA ATIVA TRIBUTÁRIA DE PEQUENO VALOR	POR PROPOSTA INDIVIDUAL DO CONTRIBUINTE	POR PROPOSTA INDIVIDUAL DA PGFN
Prazo de adesão	Até 30.09.2021	Até 30.09.2021	Até 30.09.2021	Até 30.09.2021	Sem data limite	
Público-alvo	Pessoas físicas (inclusive falecidas) e jurídicas (inclusive baixadas, inaptas, falidas ou em recuperação judicial) com dívida ativa de operações de crédito rural, do Fundo de Terras e da Reforma Agrária e do Acordo de Empréstimo 4.147-BR	Pessoas físicas (inclusive falecidas) e jurídicas (inclusive baixadas, inaptas, falidas ou em recuperação judicial)	Pessoas físicas (inclusive falecidas) e jurídicas (inclusive baixadas e inaptas, falidas ou em recuperação judicial) Inclui os optantes pelo Simples Nacional	Pessoas físicas (inclusive falecidas) e jurídicas (inclusive baixadas e inaptas, falidas ou em recuperação judicial) Inclui os optantes pelo Simples Nacional	Pessoas físicas (inclusive falecidas) e pessoas jurídicas públicas ou privadas (inclusive baixadas, inaptas, falidas ou em recuperação judicial)	
Valor máximo da dívida	Sem limite	Sem limite	Até R\$ 150 milhões	Valor consolidado igual ou inferior a 60 salários mínimos, referente a débitos de natureza tributária inscritos em dívida há mais de 01 ano	Não há valor máximo, mas pode existir valor mínimo conforme a modalidade	
Entrada mínima	4% do valor total das inscrições selecionadas, parcelados em até 12 meses	1% do valor total das inscrições selecionadas, parcelado em até três meses; 2% das inscrições selecionadas, nos casos de parcelamento.	4% do valor total das inscrições selecionadas, parcelados em até 12 meses	5% do valor total das inscrições selecionadas, sem descontos, parcelados em até 5 meses; 10% das inscrições selecionadas, nos casos de parcelamento	Sem percentual mínimo definido	

Desconto*	Até 50% ou até 70% sobre o valor atualmente devido, dependendo do público-alvo	Sem desconto	Pessoas físicas, empresários individuais, microempresas, empresas de pequeno porte, instituições de ensino, Santas Casas de Misericórdia, sociedades cooperativas e demais organizações da sociedade civil definidas na Lei nº 13.019/2014 :	Descontos de 50% sobre o valor total, parcelados em até sete meses; Descontos de 40% sobre o valor total, parcelados em até 36 meses; Descontos de 30% sobre o valor total, parcelados em até 55 meses.	Até 50% ou até 70% do valor total devido, dependendo do público-alvo*
Quantidade de parcelas**	Até 133 meses, conforme a modalidade e o público-alvo. As parcelas também podem ser pagas semestralmente, a critério do optante.	Pessoas físicas, empresários individuais, microempresas, empresas de pequeno porte, instituições de ensino, Santas Casas de Misericórdia, sociedades cooperativas e demais organizações da sociedade civil definidas na Lei nº 13.019/2014 :	Redução de até 100% sobre os valores de multas, juros e encargos, respeitado o limite de até 70% do valor total da dívida, que pode ser paga em até 133 parcelas mensais** no valor mínimo de R\$ 100,00; Demais pessoas jurídicas: Redução de até 100% sobre os valores de multas, juros e encargos, respeitado o limite de até 50% do valor total da dívida, que pode ser paga em até 72 parcelas mensais** no valor mínimo de R\$ 500,00.		Até 84 meses ou até 145 meses, dependendo do público-alvo*
Valor mínimo da parcela	Pessoas físicas, empresário individual, microempresas, empresas de pequeno porte ou sociedade cooperativa: R\$ 100,00; Demais pessoas jurídicas: R\$ 500,00.	até 142 parcelas mensais** no valor mínimo de R\$ 100,00; Demais pessoas jurídicas: até 81 parcelas mensais** no valor mínimo de R\$ 500,00.		R\$ 100,00 para pessoas físicas e jurídicas (inclusive Simples Nacional)	Sem parcela mínima definida
Base legal	Portaria PGFN nº 21.561/2020	Portaria PGFN nº 9.924/2020	Portaria PGFN nº 14.402/2020 e Portaria PGFN nº 18.731/2020 (Simples Nacional)	Edital PGFN nº 16/2020	Portaria PGFN nº 9.917/2020



MONITORE SEUS INTERESSES EM QUALQUER DISPOSITIVO

Em qualquer região do país, independente de qual seja seu negócio



O MAIS COMPLETO SERVIÇO DE INFORMAÇÃO
tributária, contábil e trabalhista



SUBSTITUIÇÃO
TRIBUTÁRIA



MONITOR DE
NCM PARA ST



SISTEMAS



LEGISLAÇÃO E
PUBLICAÇÕES



CONSULTORIA



AGENDA
TRIBUTÁRIA



COMÉRCIO
EXTERIOR