

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 2021

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

EMENDA Nº _____

Modifique-se os artigos 1º, 2º, 3º, 5º, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 19, 24, 27, 28 e 33 da MP 1.046, de 2021 nos seguintes termos:

“**Art. 1º** Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas, 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.” (NR)

“**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, dispensadas as formalidades de que tratam os artigos 612, 613, 614 e 615 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, respeitados os limites estabelecidos na Constituição, as seguintes medidas estipuladas e regulamentadas em acordos coletivos ou convenção coletiva de trabalho:
.....”

“**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, sendo necessário acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho e o registro da alteração no contrato individual de trabalho.
.....

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

§ 3º Caberá ao empregador a 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, bem assim o reembolso de despesas arcadas pelo empregado para assegurar a prestação dos serviços nessas modalidades contado da data da mudança do regime de trabalho.
.....

§ 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 instrumento de negociação coletiva de trabalho, ou se expressamente demandados pelo empregador, por escrito, assegurada a validade de comprovação dessa situação por meio de mensagens eletrônicas por ele dirigidas ao empregado.

§6º Na hipótese da permanência dos empregados ou prestadores de serviço nos estabelecimentos, deverá ser garantido o acesso irrestrito às condutas preventivas de higiene pessoal no local (lavagem de mãos, disponibilização de álcool gel, máscara, se for o caso) e à limpeza e higienização adequadas no ambiente laboral, sob pena de aplicação de multa de que trata o art. 634 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§7º Trabalhadores pertencentes a grupos de risco, assim considerados pelos atos oficiais, em especial as pessoas maiores de 60 anos, portadores de doenças crônicas, que tenha sido submetido a intervenções cirúrgicas, gestantes, lactantes ou aquelas que fazem tratamento de saúde que cause diminuição da imunidade, terão prioridade no estabelecimento de trabalho remoto, teletrabalho ou trabalho a distância.

§ 8º O retorno ao regime de trabalho presencial será condicionado à cessação das medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), ou, no caso de serviços públicos e atividades essenciais, à comprovação da imprescindibilidade da prestação do labor de forma presencial, ressalvados, nesta última hipótese, os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco.”

“Art. 5º

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

I – desde que haja concordância do empregado, poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

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

§ 2º Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

.....
§ 4º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.”

“Art. 7º Para as férias concedidas durante o período a que se refere o art. 1º, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias, de forma proporcional aos dias de gozo, ao término de cada período de afastamento, 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. 10 REVOGADO

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, assim como ao sindicato, 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.

Art. 13. REVOGADO.

“**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 ou convenção coletiva, para a compensação no prazo de até doze 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, não podendo ser realizada aos finais de semana.

§2º REVOGADO

§ 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, desde que estipulado em acordo ou convenção coletiva de trabalho.”

Art. 16 Fica mantida a obrigatoriedade de realização de exames ocupacionais periódicos aos trabalhadores, especialmente aqueles da área de saúde e das áreas auxiliares em efetivo exercício em ambiente hospitalar.

§ 1º Os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante a vigência da Medida Provisória nº 1.046, de 2021 deverão ser realizados no prazo de até noventa dias, contado da data de seu vencimento.

§ 2º O exame demissional somente poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de sessenta dias.”

“**Art. 17.** Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Parágrafo único. Durante o período a que se refere o art. 1º, os treinamentos de que trata de saúde e segurança do trabalho 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. 19.** O disposto neste Capítulo não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador.”

“**Art. 24.** Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos aos depósitos no FGTS pelo noventa dias, contado da data de publicação da Medida Provisória nº 1.046, de 2021.”



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

.....”

“**Art. 28.** As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas no art. 27 poderão ser compensadas, no prazo de doze meses, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra, nos termos fixados nos acordos coletivos ou convenção coletiva de trabalho.”

“**Art. 33.** Durante o prazo definido no art. 1º, os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória nº 1.046, de 2021, serão automaticamente prorrogados pelo prazo de cento e oitenta dias, preservada a data-base e o início de vigência de novo instrumento que o substitua, se de outro modo não dispuserem as partes.”

JUSTIFICAÇÃO

Neste momento de enfrentamento da maior pandemia da história da humanidade e de grave crise econômica com forte reflexo no mercado de trabalho, o Brasil não pode adotar medidas de flexibilização dos marcos constitucionais, das normas trabalhistas, das convenções internacionais incorporadas com viés de precarização nas relações de trabalho.

Dessa forma, é a presente emenda para reescrever grande parte da MP 1.046/2021 realçando o diálogo social, da valorização da representação sindical na promoção das soluções os problemas concretos vivenciado no mercado de trabalho. Neste aspecto, é fundamental que as entidades sindicais dos trabalhadores sejam partícipes para, inclusive atender à obrigatoriedade constitucional de representar e atender toda categoria. Tal entendimento deriva ainda da Convenção 98 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), aprovada através do Decreto Legislativo 49 de 27.08.1952 e da Convenção 154 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), aprovada através do Decreto Legislativo 125 de 29.09.1994.

Portanto, alteração ou flexibilização da vida no trabalho deve ter por norte a negociação coletiva. A presente emenda estimula, ao contrário do texto original da MP, que as entidades sindicais e as empresas possam encontrar soluções rápidas e adequadas para o enfrentamento dessa crise atual.

Resta claro que todas as atividades que impõem quebra do isolamento domiciliar colocam em risco a vida do trabalhador e da coletividade pela propagação do vírus Covid-19. Em sendo essencial o trabalho fora de suas residências, como profissionais da área da saúde, serviços de alimentos e segurança, é do empregador a responsabilidade pelas condições de trabalho e por eventual adoecimento pelo vírus.

Nesse caso, as medidas excepcionais decorrentes da pandemia justificam a prorrogação dos ACT/CCT e a postergação da negociação coletiva, com a manutenção da data-base, para que eventuais direitos negociados no futuro possam retroagir à data-base.

Ante o exposto, entendemos que a presente emenda oferece ao Parlamento a oportunidade de estabelecer as regras adequadas para serem implementadas em momento tão crítico e inédito vivenciado em nosso país, que demanda a estabilidade nas relações



de trabalho, com a promoção do diálogo entre as partes interessadas e a participação do Estado para garantir a viabilidade da manutenção dos empregos com qualidade. Sem deixar de observar a Constituição, marco obrigatório as medidas de flexibilização propostas pretendem a garantia do emprego e da renda, equalizando os conflitos do capital e trabalho.

Sala da Comissão, 30 de abril de 2021.

Deputado BOHN GASS PT/RS
Líder da Bancada



CD/21746.36049-00