

MENSAGEM Nº 172

Senhores Membros do Congresso Nacional,

Nos termos do art. 62 da Constituição, submeto à elevada deliberação de Vossas Excelências o texto da Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021, que “Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**)”.

Brasília, 27 de abril de 2021.

EM nº 00031/2021 ME

Brasília, 27 de abril de 2021.

Senhor Presidente da República,

1. Submeto à sua apreciação proposta de Medida Provisória que dispõe sobre medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) e dá outras providências.
2. Referida proposta apresenta medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para a preservação do emprego, a sustentabilidade do mercado de trabalho e para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), relacionadas a trabalho e emprego.
3. Considerando que a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, não foi convertida em lei pelo Congresso Nacional e teve o prazo de vigência encerrado em 19 de julho de 2020, e que a situação de emergência de saúde pública e seus impactos nas relações de trabalho não foram superados no plano fático, faz-se necessária, novamente, a edição de Medida Provisória com medidas trabalhistas temporárias de preservação do emprego.
4. As medidas de isolamento e de quarentena necessárias à contenção da transmissão do vírus e, consequentemente, à redução no número de casos da doença Covid-19, adotadas durante a vigência da Lei nº 13.979, 6 de fevereiro de 2020, provocaram forte impacto no setor produtivo e nas relações de trabalho, com efeitos que ainda perduram em setores da economia. A descontinuidade de medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública pode ser nefasta para a preservação de empregos e para a recuperação econômica.
5. Para mitigar os danos à economia, são apresentadas uma série de medidas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservar o emprego e a renda durante o prazo de 120 dias, prorrogáveis por igual período por ato do Poder Executivo.
6. E a edição do texto por Medida Provisória se justifica em função da necessidade de retomada da implementação de medidas urgentes de flexibilização das relações e obrigações trabalhistas, com manutenção dos vínculos de emprego e segurança jurídica, para enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública.

TELETRABALHO

7. A recomendação de isolamento social pelas autoridades sanitárias impõe a necessidade de adoção, em larga escala, das tecnologias de informação e comunicação para garantir a manutenção da prestação de serviços. O teletrabalho, nas atividades possíveis e havendo os meios necessários, é a forma de trabalho mais adequada ao estado de emergência atual, uma vez que possibilita o exercício do trabalho fora das dependências do empregador.

8. Pelas regras da CLT, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho precisa estar expressa no contrato individual de trabalho. Da mesma forma, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial deve ser registrada em aditivo contratual. Pela medida, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho para teletrabalho, trabalho remoto ou qualquer outro tipo de trabalho à distância, mesmo na ausência de acordos individuais ou coletivos, sendo desnecessário o registro prévio desta alteração no contrato individual de trabalho. Ainda ficam incluídos nessa medida a permissão de teletrabalho para estagiários e aprendizes.

ANTECIPAÇÃO DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS E DECRETAÇÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

9. Em relação às férias, a medida flexibiliza os prazos para aviso, gozo e pagamento dos períodos de férias, de forma a facilitar o cumprimento do período necessário à contenção da transmissão e remissão da doença causada pelo coronavírus. Tal medida configura-se como uma alternativa aos setores ou atividades nos quais não se aplica o teletrabalho.

APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

10. A antecipação de feriados, incluídos os religiosos, federais, estaduais e municipais poderá ser uma alternativa adotada para permitir a liberação dos trabalhadores ou a compensação do saldo em banco de horas. A notificação aos beneficiados deverá ocorrer com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas.

BANCO DE HORAS

11. Diante da eventual necessidade de interrupção de atividades econômicas, fica admitida a adoção de regime especial de compensação de jornada, através de banco de horas, flexibilizando-se o período de compensação para até dezoito meses, dada a incerteza do cenário provocado pela pandemia. Ficaram mantidos a necessidade de acordo, individual ou coletivo, escrito, e o limite de prorrogação de jornada em duas horas diárias.

SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

12. Este capítulo visa diminuir o trânsito desnecessário de trabalhadores no momento da conjuntura da crise decorrente do coronavírus, bem como reduzir custos administrativos. Fica postergada a realização dos exames ocupacionais clínicos e complementares, que poderão ser realizados em até 120 dias após o fim da MP, à exceção do exame demissional, dos trabalhadores que estejam realizando suas atividades laborais por meio de teletrabalho.

13. Fica mantida, contudo, 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 da Covid-19.

14. Já os treinamentos periódicos previstos em normas regulamentadoras poderão ser realizados em até cento e oitenta dias após o fim encerramento do período de que trata a Medida Provisória ou, ainda, durante a vigência da Medida Provisória, por ensino à distância.

15. E ficam autorizadas as reuniões das comissões internas de prevenção de acidentes (CIPAs), inclusive para fins de processos eleitorais, desde que de maneira inteiramente remota.

16. Finalmente, é acrescentado que as disposições do capítulo não autorizam o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, aplicadas as ressalvas previstas apenas nas hipóteses excepcionalizadas.

DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

17. A obrigação de pagamento de FGTS poderá ser suspensa, para as competências de abril, maio, junho e julho de 2021. O pagamento das obrigações deverá ocorrer a partir de setembro de 2021, parcelado em até quatro parcelas. Ademais, o recolhimento das competências de abril, maio, junho e julho de 2021 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência de atualização, multa e demais encargos previstos na legislação.

18. Também fica suspensa a prescrição dos débitos relativos a contribuições de FGTS pelo prazo de cento e vinte dias a contar da publicação dessa medida provisória.

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

19. Consta na medida a permissão para que os 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, adotem prorrogação de jornada e adotem escalas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, garantido o repouso semanal remunerado.

20. Também estão estabelecidas disposições de caráter geral, como a aplicabilidade da norma para os trabalhadores temporários, rurais e empregados domésticos, no que couber, como no que se refere à jornada, banco de horas e férias.

DISPOSIÇÕES FINAIS

21. Nas disposições finais da norma, há previsão de regras que flexionam dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, notadamente no que se refere curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o seu art. 476-A, aos requisitos para atendimento no seu Título VI (convenções coletivas de trabalho).

22. Estes são os principais conteúdos da norma que ora se propõe.

23. Por fim, e diante do exposto, espera-se que as medidas ora apresentadas ofereçam ao empregador alternativas que contribuam para viabilizar a manutenção dos vínculos empregatícios, caso seja necessário o cumprimento de medidas de restrição das atividades econômicas, notadamente as adotadas em nível Estadual e Municipal, visando à contenção da Covid 19. Além disso, espera-se contribuir para a diminuição de despesas obrigatórias e fixas das empresas nesse momento de redução abrupta e drástica de faturamento em razão da retração do consumo e da emergência em saúde pública que afeta o mundo inteiro.

24. São essas, Senhor Presidente, as razões que justificam o encaminhamento da presente Medida Provisória à sua apreciação,

Respeitosamente,