

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021.**

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

CD/21839.99101-00

**EMENDA MODIFICATIVA**

Dê-se ao § 5º do art. 3º a seguinte redação:

“Art. 3º.....

.....  
§ 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, 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.”

**JUSTIFICAÇÃO**

Nos termos do § 5º do art. 3º da MPV 1.046, em caso da adoção do regime de teletrabalho, 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 ou convenção coletiva de trabalho.

Resta claro que o teletrabalho, nas condições estabelecidas, poderá se transformar em nova forma de servidão, ultrapassando largamente o regime de trabalho ordinário e a jornada de 8 horas. Basta que, para tanto, haja demanda de trabalhos que o empregado não possa superar, com prazos exígues para entrega ou atendimento de

demandas. Esse é um fato já comprovado, e que viola, ainda, o direito à desconexão, vulnerando o direito ao repouso e submetendo o empregado a excessos de jornada involuntários.

Ao não ignorarmos que o teletrabalho pode ser uma alternativa para a preservação do emprego em tempos de crise derivada do coronavírus, não podemos aceitar que o trabalhador seja sujeito a tal nível de exploração, e o correto é que o trabalho extraordinário seja considerado, bastando para tanto que o empregado comprove essa situação, inclusive por meio de mensagens eletrônicas.

Dessa forma, estaremos assegurando a proteção ao trabalhador sem prejudicar o avanço promovido pelo uso da tecnologia.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

CD/21839.99101-00  
