CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA N.º 1.046, DE 2021

(Do Poder Executivo)

Mensagem nº 172/2021
OF nº 301/2021/SG/PR

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

DESPACHO:
AO PLENÁRIO, PARA LEITURA DO OFÍCIO DE ENCAMINHAMENTO. PUBLIQUE-SE.

APRECIAÇÃO:
Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

S U M Á R I O

I – Medida inicial

II – Na Comissão Mista:
- Emendas apresentadas (315)

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**).

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 coletivos, 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.

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,

Assinada por: Paulo Roberto Nunes Guedes

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.

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa – SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.
Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

.....

TÍTULO II
DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

.....

CAPÍTULO II
DA DURAÇÃO DO TRABALHO

.....

Seção II
Da Jornada de Trabalho

.....

Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. *(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

§ 2º Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite. *(Vide art. 7º, XVI, da Constituição Federal de 1988)*

§ 3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: *("Caput" do artigo com redação dada pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994)*

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; *(Inciso acrescido pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994)*

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial; *(Inciso acrescido pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994)*

III - os empregados em regime de teletrabalho. *(Inciso acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). *(Parágrafo único acrescido pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994)*

Art. 63. Não haverá distinção entre empregados e interessados, e a participação em lucros e comissões, salvo em lucros de caráter social, não exclui o participante do regime deste Capítulo.

Art. 64. O salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho, a que se refere o art. 58, por 30 (trinta) vezes o número de horas dessa duração.

Parágrafo único. Sendo o número de dias inferiores a 30 (trinta), adotar-se-á para o cálculo, em lugar desse número, o de dias de trabalho por mês.

Art. 65. No caso do empregado diarista, o salário-hora normal será obtido dividindo-se o salário diário correspondente à duração do trabalho, estabelecido no art. 58, pelo número de horas de efetivo trabalho.

Seção III
Dos Períodos de Descanso

Art. 66. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único. Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando do quadro sujeito à fiscalização.

Art. 68. O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

Parágrafo único. A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.

Art. 69. Na regulamentação do funcionamento de atividades sujeitas ao regime deste Capítulo, os municípios atenderão aos preceitos nele estabelecidos, e as regras que venham a fixar não poderão contrariar tais preceitos nem as instruções que, para seu cumprimento, forem expedidas pelas autoridades competentes em matéria de trabalho.

.....

CAPÍTULO IV
DAS FÉRIAS ANUAIS
(Denominação do capítulo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)

.....

Seção III
Das Férias Coletivas
(Denominação da seção com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)

Art. 139. Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa. *("Caput" do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)*

§ 1º As férias poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos. *(Parágrafo único transformado em § 1º pela Lei nº 6.211, de 18/6/1975, com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)*

§ 2º Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 6.211, de 18/6/1975, com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)*

§ 3º Em igual prazo o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)*

Art. 140. Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo. *(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)*

Art. 141. *(Revogado pela Lei nº 13.874, de 20/9/2019)*

Seção IV
Da Remuneração e do Abono de Férias
(Denominação da seção com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)

.....

Art. 145. O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art.143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período. *("Caput" do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)*

Parágrafo único. O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias. *(Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)*

Seção V
Dos Efeitos da Cessação do Contrato de Trabalho
(Denominação da seção com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)

Art. 146. Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.

Parágrafo único. Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias. *(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)*

.....

TÍTULO III
DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS SOBRE DURAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO

.....

Seção II
Dos Empregados nos Serviços de Telefonia, de Telegrafia Submarina e Subfluvial, de Radiotelegrafia e Radiotelefonia

Art. 227. Nas empresas que explorem o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefonia, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de 6 (seis) horas contínuas de trabalho por dia ou 36 (trinta e seis) horas semanais. *("Caput" do artigo retificado pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 20/3/1944)*

§ 1º Quando, em caso de indeclinável necessidade, forem os operadores obrigados a permanecer em serviço além do período normal fixado neste artigo, a empresa pagar-lhes-á extraordinariamente o tempo excedente com acréscimo de 50% (cinqüenta por cento) sobre o seu salário-hora normal.

§ 2º O trabalho aos domingos, feriados e dias santos de guarda será considerado extraordinário e obedecerá, quanto à sua execução e remuneração, ao que dispuserem

empregadores e empregados em acordo, ou os respectivos sindicatos em contrato coletivo de trabalho. *(Parágrafo retificado pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 20/3/1944)*

Art. 228. Os operadores não poderão trabalhar, de modo ininterrupto, na transmissão manual, bem como na recepção visual, auditiva, com escrita manual ou datilográfica, quando a velocidade for superior a 25 (vinte e cinco) palavras por minuto.

Art. 229. Para os empregados sujeitos a horários variáveis, fica estabelecida a duração máxima de 7 (sete) horas diárias de trabalho e 17 (dezessete) horas de folga, deduzindo-se deste tempo 20 (vinte) minutos para descanso, de cada um dos empregados, sempre que se verificar um esforço contínuo de mais de 3 (três) horas.

§ 1º São considerados empregados sujeitos a horários variáveis, além dos operadores, cujas funções exijam classificação distinta, os que pertençam a seções de técnica, telefones, revisão, expedição, entrega e balcão. *(Parágrafo retificado pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 20/3/1944)*

§ 2º Quanto à execução e remuneração aos domingos, feriados e dias santos de guarda e às prorrogações de expediente, o trabalho dos empregados a que se refere o parágrafo anterior será regido pelo que se contém no § 1º do art. 227 desta Seção. *(Parágrafo retificado pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 20/3/1944)*

Art. 230. A direção das empresas deverá organizar as turmas de empregados, para a execução dos seus serviços, de maneira que prevaleça sempre o revezamento entre os que exercem a mesma função, quer em escalas diurnas, quer em noturnas.

§ 1º Aos empregados que exerçam a mesma função será permitida, entre si, a troca de turmas, desde que isso não importe em prejuízo dos serviços, cujo chefe ou encarregado resolverá sobre a oportunidade ou possibilidade dessa medida, dentro das prescrições desta Seção.

§ 2º As empresas não poderão organizar horários que obriguem os empregados a fazer a refeição do almoço antes das 10 (dez) e depois das 13 (treze) horas e a de jantar antes das 16 (dezesseis) e depois das 19:30 (dezenove e trinta) horas.

Art. 231. As disposições desta Seção não abrangem o trabalho dos operadores de radiotelegrafia embarcados em navios ou aeronaves.

Seção III
Dos Músicos Profissionais

Art. 232. Será de seis horas a duração de trabalho dos músicos em teatro e congêneres.

Parágrafo único. Toda vez que o trabalho contínuo em espetáculo ultrapassar de seis horas, o tempo de duração excedente será pago um acréscimo de 25% sobre o salário da hora normal.

Art. 233. A duração normal de trabalho dos músicos profissionais poderá ser elevada até oito horas diárias, observados os preceitos gerais sobre duração do trabalho.

.....

TÍTULO IV
DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

.....

CAPÍTULO IV
DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPÇÃO

.....

Art. 476. Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no *caput* deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses.

§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do *caput* deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

§ 4º 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.

§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

§ 7º O prazo limite fixado no *caput* poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período. *(Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001)*

CAPÍTULO V
DA RESCISÃO

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. *("Caput" do artigo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

§ 1º *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 5.562, de 12/12/1968,* e *revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

.....

TÍTULO VI
DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO
(Denominação do título com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)
(Vide art. 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988)

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho. *("Caput" do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)* *(Vide art. 8º, VI, da Constituição Federal de 1988)*

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho. *(Parágrafo único transformado em § 1º pela Lei nº 2.693, de 23/12/1955, com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

§ 2º As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 2.693, de 23/12/1955, com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. *(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. *(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 612. Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos membros. *("Caput" do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Parágrafo único. O *quorum* de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados. *(Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Art. 613. As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente: *("Caput" do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

I - designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes; *(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

II - prazo de vigência; *(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

III - categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos; *(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

IV - condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência; *(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

V - normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos; *(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

VI - disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos; *(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

VII - direitos e deveres dos empregados e empresas; *(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

VIII - penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos. *(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Parágrafo único. As Convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro. *(Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Art. 614. Os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. *("Caput" do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixadas de modo visível, pelos Sindicatos convenentes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 615. O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção ou Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembléia Geral dos Sindicatos Convenentes ou partes acordantes com observância do disposto no art. 612. *("Caput" do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

§ 1º O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acordo será depositado, para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado, observado o disposto no art. 614. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

§ 2º As modificações introduzidas em Convenção ou Acordo, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas, passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização do depósito previsto no § 1º. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Art. 616. Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva. *("Caput" do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967) (Vide art. 8º, VI, da Constituição Federal de 1988)*

§ 1º Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

§ 2º No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do

Ministério do Trabalho e Previdência Social ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei 229, de 28/2/1967)* *(Vide art. 114, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal de 1988* e *art. 3º da Lei nº 7.783, de 28/6/1989)*

§ 3º Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967, com redação dada pelo Decreto-Lei nº 424, de 21/1/1969)*

§ 4º Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Art. 617. Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica. *("Caput" com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

§ 2º Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará Assembléia Geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Art. 618. As empresas e instituições que não estiverem acrescidas no enquadramento sindical a que se refere o art. 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos empregados, nos termos deste Título. *(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Art. 619. Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito. *(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. *(Artigo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 621. As Convenções e os Acordos poderão incluir, entre suas cláusulas, disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação nos lucros. Estas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como plano de participação, quando for o caso. *(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)* *(Vide art. 7º, XI, da Constituição Federal de 1988)*

Art. 622. Os empregados e as empresas que celebrarem contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições contrárias ao que tiver sido ajustado em Convenção ou Acordo que lhes for aplicável, serão passíveis da multa neles fixada. *("Caput" do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Parágrafo único. A multa a ser imposta ao empregado não poderá exceder da metade daquela que, nas mesmas condições, seja estipulada para a empresa. *(Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Art. 623. Será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços. *("Caput" do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, a nulidade será declarada, de ofício ou mediante representação, pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social ou pela Justiça do Trabalho, em processo submetido ao seu julgamento. *(Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Art. 624. A vigência de cláusula de aumento ou reajuste salarial, que implique elevação de tarifas ou de preços sujeitos à fixação por autoridade pública ou repartição governamental, dependerá de prévia audiência dessa autoridade ou repartição e sua expressa declaração no tocante à possibilidade de elevação da tarifa ou do preço e quanto ao valor dessa elevação. *(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

Art. 625. As controvérsias resultantes da aplicação de Convenção ou de Acordo celebrado nos termos deste Título serão dirimidas pela Justiça do Trabalho. *(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

TÍTULO VI-A
DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

(Título acrescido pela Lei nº 9.958, de 12/1/2000, publicada no DOU de 13/1/2000, em vigor 90 dias após a publicação)

Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

Parágrafo único. As Comissões referidas no *caput* deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical. *(Artigo acrescido pela Lei nº 9.958, de 12/1/2000, publicada no DOU de 13/1/2000, em vigor 90 dias após a publicação)*

Art. 625-B. A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas:

I - a metade de seus membros será indicada pelo empregador e a outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio secreto, fiscalizado pelo sindicato da categoria profissional;

II - haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares;

III - o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução.

§ 1º É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.

§ 2º O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa, afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade. *(Artigo acrescido pela Lei nº 9.958, de 12/1/2000, publicada no DOU de 13/1/2000, em vigor 90 dias após a publicação)*

Art. 625-C. A Comissão instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo. *(Artigo acrescido pela Lei nº 9.958, de 12/1/2000, publicada no DOU de 13/1/2000, em vigor 90 dias após a publicação)*

Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria. *(Vide ADIs nºs 2.139/2000, 2.160/2000 e 2.237/2000)*

§ 1º A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados.

§ 2º Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

§ 3º Em caso de motivo relevante que impossibilite a observância do procedimento previsto no *caput* deste artigo, será a circunstância declarada na petição inicial da ação intentada perante a Justiça do Trabalho.

§ 4º Caso exista, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de empresa e Comissão sindical, o interessado optará por uma delas para submeter a sua demanda, sendo competente aquela que primeiro conhecer do pedido. *(Artigo acrescido pela Lei nº 9.958, de 12/1/2000, publicada no DOU de 13/1/2000, em vigor 90 dias após a publicação)*

Art. 625-E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu proposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.

Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas. *(Artigo acrescido pela Lei nº 9.958, de 12/1/2000, publicada no DOU de 13/1/2000, em vigor 90 dias após a publicação)*

Art. 625-F. As Comissões de Conciliação Prévia têm prazo de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir da provocação do interessado.

Parágrafo único. Esgotado o prazo sem a realização da sessão, será fornecida, no último dia do prazo, a declaração a que se refere o § 2º do art. 625-D. *(Artigo acrescido pela Lei nº 9.958, de 12/1/2000, publicada no DOU de 13/1/2000, em vigor 90 dias após a publicação)*

Art. 625-G. O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa

frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no art. 625-F. *(Artigo acrescido pela Lei nº 9.958, de 12/1/2000, publicada no DOU de 13/1/2000, em vigor 90 dias após a publicação)*

Art. 625-H. Aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, no que couber, as disposições previstas neste Título, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição. *(Artigo acrescido pela Lei nº 9.958, de 12/1/2000, publicada no DOU de 13/1/2000, em vigor 90 dias após a publicação)*

TÍTULO VII
DO PROCESSO DE MULTAS ADMINISTRATIVAS

CAPÍTULO I
DA FISCALIZAÇÃO, DA AUTUAÇÃO E DA IMPOSIÇÃO DE MULTAS

Art. 626. Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

Parágrafo único. Os fiscais dos Institutos de Seguro Social e das entidades paraestatais em geral, dependentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, serão competentes para a fiscalização a que se refere o presente artigo, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

.....
.....

LEI Nº 4.749, DE 12 DE AGOSTO DE 1965

Dispõe sôbre o pagamento da gratificação prevista na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA,

Faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º. A gratificação salarial instituída pela Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, será paga pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, compensada a importância que, a título de adiantamento, o empregado houver recebido na forma do artigo seguinte.

Parágrafo único. VETADO.

Art. 2º. Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador pagará, como adiantamento da gratificação referida no artigo precedente, de uma só vez, metade do salário recebido pelo respectivo empregado no mês anterior.

§ 1º O empregador não estará obrigado a pagar o adiantamento, no mesmo mês, a todos os seus empregados.

§ 2º O adiantamento será pago ao ensejo das férias do empregado, sempre que êste o requerer no mês de janeiro do correspondente ano.

Art. 3º. Ocorrendo a extinção do contrato de trabalho antes do pagamento de que trata o art. 1º desta Lei, o empregador poderá compensar o adiantamento mencionado com a gratificação devida nos têrmos do art. 3º da Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, e, se não bastar, com outro crédito de natureza trabalhista que possua o respectivo empregado.

.....

.....

LEI Nº 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990

Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

.....

Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

§ 1º Entende-se por empregador a pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão-de-obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha obrigar-se.

§ 2º Considera-se trabalhador toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador ou tomador de mão-de-obra, excluídos os eventuais, os autônomos e os servidores públicos civis e militares sujeitos a regime jurídico próprio.

§ 3º Os trabalhadores domésticos poderão ter acesso ao regime do FGTS, na forma que vier a ser prevista em lei.

§ 4º Considera-se remuneração as retiradas de diretores não empregados, quando haja deliberação da empresa, garantindo-lhes os direitos decorrentes do contrato de trabalho de que trata o art. 16. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.711, de 20/11/1998)*

§ 5º O depósito de que trata o *caput* deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.711, de 20/11/1998)*

§ 6º Não se incluem na remuneração, para os fins desta Lei, as parcelas elencadas no § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.711, de 20/11/1998)*

§ 7º Os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o *caput* deste artigo reduzida para 2% (dois por cento). *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000)*

Art. 16. Para efeito desta Lei, as empresas sujeitas ao regime da legislação trabalhista poderão equiparar seus diretores não empregados aos demais trabalhadores sujeitos ao regime do FGTS. Considera-se diretor aquele que exerça cargo de administração previsto em lei, estatuto ou contrato social, independente da denominação do cargo.

Art. 17. O Poder Executivo assegurará a prestação de serviços digitais: *("Caput" do artigo com redação dada pela Lei nº 13.932, de 11/12/2019)*

I - aos trabalhadores, que incluam a prestação de informações sobre seus créditos perante o Fundo e o acionamento imediato da inspeção do trabalho em caso de inadimplemento do empregador, de forma que seja possível acompanhar a evolução de eventuais cobranças administrativas e judiciais dos valores não recolhidos; *(Inciso acrescido pela Lei nº 13.932, de 11/12/2019)*

II - aos empregadores, que facilitem e desburocratizem o cumprimento de suas obrigações perante o Fundo, incluídos a geração de guias, o parcelamento de débitos, a emissão sem ônus do Certificado de Regularidade do FGTS e a realização de procedimentos de restituição e compensação. *(Inciso acrescido pela Lei nº 13.932, de 11/12/2019)*

Parágrafo único. O desenvolvimento, a manutenção e a evolução dos sistemas e ferramentas necessários à prestação dos serviços a que se refere o *caput* deste artigo serão custeados com recursos do FGTS. *(Parágrafo único acrescido pela Lei nº 13.932, de 11/12/2019)*

Art. 17-A. O empregador ou o responsável fica obrigado a elaborar folha de pagamento e a declarar os dados relacionados aos valores do FGTS e outras informações de interesse do Ministério da Economia, por meio de sistema de escrituração digital, na forma, no prazo e nas condições estabelecidos em regulamento do Conselho Curador. *("Caput" do artigo acrescido pela Medida Provisória nº 889, de 24/7/2019, convertida na Lei nº 13.932, de 11/12/2019)*

§ 1º As informações prestadas na forma do *caput* deste artigo 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. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 889, de 24/7/2019, convertida na Lei nº 13.932, de 11/12/2019)*

§ 2º O lançamento da obrigação principal e das obrigações acessórias relativas ao FGTS será efetuado de ofício pela autoridade competente, no caso de o empregador não apresentar a declaração na forma do *caput* deste artigo, e será revisto de ofício, nas hipóteses de omissão, erro, fraude ou sonegação. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 889, de 24/7/2019, convertida e com redação dada pela Lei nº 13.932, de 11/12/2019)*

Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais. *("Caput" do artigo com redação dada pela Lei nº 9.491, de 9/9/1997)*

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros. *(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 9.491, de 9/9/1997)*

§ 2º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 (vinte) por cento.

§ 3º As importâncias de que trata este artigo deverão constar da documentação comprobatória do recolhimento dos valores devidos a título de rescisão do contrato de trabalho, observado o disposto no art. 477 da CLT, eximindo o empregador, exclusivamente, quanto aos valores discriminados. *(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 9.491, de 9/9/1997)*

Art. 19. No caso de extinção do contrato de trabalho prevista no art. 14 desta Lei, serão observados os seguintes critérios:

I - havendo indenização a ser paga, o empregador, mediante comprovação do pagamento daquela, poderá sacar o saldo dos valores por ele depositados na conta individualizada do trabalhador;

II - não havendo indenização a ser paga, ou decorrido o prazo prescricional para a reclamação de direitos por parte do trabalhador, o empregador poderá levantar em seu favor o saldo da respectiva conta individualizada, mediante comprovação perante o órgão competente do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

Art. 19-A. É devido o depósito do FGTS na conta vinculada do trabalhador cujo contrato de trabalho seja declarado nulo nas hipóteses previstas no art. 37, § 2º, da Constituição Federal, quando mantido o direito ao salário.

Parágrafo único. O saldo existente em conta vinculada, oriundo de contrato declarado nulo até 28 de julho de 2001, nas condições do *caput*, que não tenha sido levantado até essa data, será liberado ao trabalhador a partir do mês de agosto de 2002. *(Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001)*

.....

Art. 22. O empregador que não realizar os depósitos previstos nesta Lei, no prazo fixado no art. 15, responderá pela incidência da Taxa Referencial - TR sobre a importância correspondente. *("Caput" do artigo com redação dada pela Lei nº 9.964, de 10/4/2000)*

§ 1º Sobre o valor dos depósitos, acrescido da TR, incidirão, ainda, juros de mora de 0,5% a.m. (cinco décimos por cento ao mês) ou fração e multa, sujeitando-se, também, às obrigações e sanções previstas no Decreto-Lei nº 368, de 19 de dezembro de 1968. *(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 9.964, de 10/4/2000)*

§ 2º A incidência da TR de que trata o *caput* deste artigo será cobrada por dia de atraso, tomando-se por base o índice de atualização das contas vinculadas do FGTS. *(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 9.964, de 10/4/2000)*

§ 2º-A. A multa referida no § 1º deste artigo será cobrada nas condições que se seguem:

I - 5% (cinco por cento) no mês de vencimento da obrigação;

II - 10% (dez por cento) a partir do mês seguinte ao do vencimento da obrigação. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.964, de 10/4/2000)*

§ 3º Para efeito de levantamento de débito para com o FGTS, o percentual de 8% (oito por cento) incidirá sobre o valor acrescido da TR até a data da respectiva operação. *(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 9.964, de 10/4/2000)*

Art. 23. Competirá à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia a verificação do cumprimento do disposto nesta Lei, especialmente quanto à apuração dos débitos e das infrações praticadas pelos empregadores ou tomadores de serviço, que os notificará para efetuarem e comprovarem os depósitos correspondentes e cumprirem as demais determinações legais. *("Caput" do artigo com redação dada pela Medida Provisória nº 889, de 24/7/2019, convertida na Lei nº 13.932, de 11/12/2019)*

§ 1º Constituem infrações para efeito desta Lei:

I - não depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS, bem como os valores previstos no art. 18 desta Lei, nos prazos de que trata o § 6º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT; *(Inciso com redação dada pela Medida Provisória nº 2.197-43, de 24/8/2001)*

II - omitir as informações sobre a conta vinculada do trabalhador;

III - apresentar as informações ao Cadastro Nacional do Trabalhador, dos trabalhadores beneficiários, com erros ou omissões;

IV - deixar de computar, para efeito de cálculo dos depósitos do FGTS, parcela componente da remuneração;

V - deixar de efetuar os depósitos e os acréscimos legais, após ser notificado pela fiscalização; e *(Inciso com redação dada pela Medida Provisória nº 889, de 24/7/2019, convertida na Lei nº 13.932, de 11/12/2019)*

VI - deixar de apresentar, ou apresentar com erros ou omissões, as informações de que trata o art. 17-A desta Lei e as demais informações legalmente exigíveis. *(Inciso acrescido pela Medida Provisória nº 889, de 24/7/2019, convertida na Lei nº 13.932, de 11/12/2019)*

§ 2º Pela infração do disposto no § 1º deste artigo, o infrator estará sujeito às seguintes multas por trabalhador prejudicado:

a) de 2 (dois) a 5 (cinco) BTN, no caso dos incisos II e III;

b) de 10 (dez) a 100 (cem) BTN, no caso dos incisos I, IV e V.

c) de R$ 100,00 (cem reais) a R$ 300,00 (trezentos reais) por trabalhador prejudicado, na hipótese prevista no inciso VI do § 1º deste artigo. *(Alínea acrescida pela Lei nº 13.932, de 11/12/2019)*

§ 3º Nos casos de fraude, simulação, artifício, ardil, resistência, embaraço ou desacato à fiscalização, assim como na reincidência, a multa especificada no parágrafo anterior será duplicada, sem prejuízo das demais cominações legais.

§ 4º Os valores das multas, quando não recolhidas no prazo legal, serão atualizados monetariamente até a data de seu efetivo pagamento, através de sua conversão pelo BTN Fiscal.

§ 5º O processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da CLT. *(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.932, de 11/12/2019)*

§ 6º Quando julgado procedente o recurso interposto na forma do Título VII da CLT, os depósitos efetuados para garantia de instância serão restituídos com os valores atualizados na forma de lei.

§ 7º A rede arrecadadora e a Caixa Econômica Federal deverão prestar ao Ministério do Trabalho e da Previdência Social as informações necessárias à fiscalização.

.....

.....

LEI Nº 8.212, DE 24 DE JULHO DE 1991

Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

LEI ORGÂNICA DA SEGURIDADE SOCIAL

.....

TÍTULO VI
DO FINANCIAMENTO DA SEGURIDADE SOCIAL

.....

CAPÍTULO X
DA ARRECADAÇÃO E RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES

.....

Art. 32. A empresa é também obrigada a:

I - preparar folhas-de-pagamento das remunerações pagas ou creditadas a todos os segurados a seu serviço, de acordo com os padrões e normas estabelecidos pelo órgão competente da Seguridade Social;

II - lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições, o montante das quantias descontadas, as contribuições da empresa e os totais recolhidos;

III - prestar à Secretaria da Receita Federal do Brasil todas as informações cadastrais, financeiras e contábeis de seu interesse, na forma por ela estabelecida, bem como os esclarecimentos necessários à fiscalização; *(Inciso com redação dada pela Lei nº 11.941, de 27/5/2009)*

IV - declarar à Secretaria da Receita Federal do Brasil e ao Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, na forma, prazo e condições estabelecidos por esses órgãos, dados relacionados a fatos geradores, base de cálculo e valores devidos da contribuição previdenciária e outras informações de interesse do INSS ou do Conselho Curador do FGTS; *(Inciso acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997 e com nova redação dada pela Lei nº 11.941, de 27/5/2009)*

V - *(VETADO na Lei nº 10.403, de 8/1/2002)*

VI - comunicar, mensalmente, aos empregados, por intermédio de documento a ser definido em regulamento, os valores recolhidos sobre o total de sua remuneração ao INSS. *(Inciso acrescido pela Lei nº 12.692, de 24/7/2012)*

§ 1º *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997 e revogado pela Medida Provisória nº 449, de 3/12/2008, convertida na Lei nº 11.941, de 27/5/2009)*

§ 2º A declaração de que trata o inciso IV do *caput* deste artigo constitui instrumento hábil e suficiente para a exigência do crédito tributário, e suas informações comporão a base de dados para fins de cálculo e concessão dos benefícios previdenciários. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997 e com nova redação dada pela Lei nº 11.941, de 27/5/2009)*

§ 3º *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997 e revogado pela Medida Provisória nº 449, de 3/12/2008, convertida na Lei nº 11.941, de 27/5/2009)*

§ 4º *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997 e revogado pela Medida Provisória nº 449, de 3/12/2008, convertida na Lei nº 11.941, de 27/5/2009)*

§ 5º *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997 e revogado pela Medida Provisória nº 449, de 3/12/2008, convertida na Lei nº 11.941, de 27/5/2009)*

§ 6º *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997 e revogado pela Medida Provisória nº 449, de 3/12/2008, convertida na Lei nº 11.941, de 27/5/2009)*

§ 7º *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997 e revogado pela Medida Provisória nº 449, de 3/12/2008, convertida na Lei nº 11.941, de 27/5/2009)*

§ 8º *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997 e revogado pela Medida Provisória nº 449, de 3/12/2008, convertida na Lei nº 11.941, de 27/5/2009)*

§ 9º A empresa deverá apresentar o documento a que se refere o inciso IV do *caput* deste artigo ainda que não ocorram fatos geradores de contribuição previdenciária, aplicando-se, quando couber, a penalidade prevista no art. 32-A desta Lei. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997 e com nova redação dada pela Lei nº 11.941, de 27/5/2009)*

§ 10. O descumprimento do disposto no inciso IV do *caput* deste artigo impede a expedição da certidão de prova de regularidade fiscal perante a Fazenda Nacional. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997 e com nova redação dada pela Lei nº 11.941, de 27/5/2009)*

§ 11. Em relação aos créditos tributários, os documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações de que trata este artigo devem ficar arquivados na empresa até que ocorra a prescrição relativa aos créditos decorrentes das operações a que se refiram. *(Parágrafo único transformado em § 11 pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997 e com nova redação dada pela Lei nº 11.941, de 27/5/2009)*

§ 12. *(VETADO na Lei nº 12.692, de 24/7/2012)*

Art. 32-A. O contribuinte que deixar de apresentar a declaração de que trata o inciso IV do *caput* do art. 32 desta Lei no prazo fixado ou que a apresentar com incorreções ou omissões será intimado a apresentá-la ou a prestar esclarecimentos e sujeitar-se-á às seguintes multas:

I - de R$ 20,00 (vinte reais) para cada grupo de 10 (dez) informações incorretas ou omitidas; e

II - de 2% (dois por cento) ao mês-calendário ou fração, incidentes sobre o montante das contribuições informadas, ainda que integralmente pagas, no caso de falta de entrega da declaração ou entrega após o prazo, limitada a 20% (vinte por cento), observado o disposto no § 3º deste artigo.

§ 1º Para efeito de aplicação da multa prevista no inciso II do *caput* deste artigo, será considerado como termo inicial o dia seguinte ao término do prazo fixado para entrega da declaração e como termo final a data da efetiva entrega ou, no caso de não apresentação, a data da lavratura do auto de infração ou da notificação de lançamento.

§ 2º Observado o disposto no § 3º deste artigo, as multas serão reduzidas:

I - à metade, quando a declaração for apresentada após o prazo, mas antes de qualquer procedimento de ofício; ou

II - a 75% (setenta e cinco por cento), se houver apresentação da declaração no prazo fixado em intimação.

§ 3º A multa mínima a ser aplicada será de:

I - R$ 200,00 (duzentos reais), tratando-se de omissão de declaração sem ocorrência de fatos geradores de contribuição previdenciária; e

II - R$ 500,00 (quinhentos reais), nos demais casos. *(Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 449, de 3/12/2008, convertida na Lei nº 11.941, de 27/5/2009)*

Art. 32-B. Os órgãos da administração direta, as autarquias, as fundações e as empresas públicas da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, cujas Normas Gerais de Direito Financeiro para elaboração e controle dos orçamentos estão definidas pela Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964, e pela Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, ficam obrigados, na forma estabelecida pela Secretaria da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda, a apresentar:

I - a contabilidade entregue ao Tribunal de Controle Externo; e

II - a folha de pagamento.

Parágrafo único. As informações de que trata o *caput* deverão ser apresentadas até o dia 30 de abril do ano seguinte ao encerramento do exercício. *(Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 589, de 13/11/2012, convertida na Lei nº 12.810, de 15/5/2013)*

Art. 32-C. O segurado especial responsável pelo grupo familiar que contratar na forma do § 8º do art. 12 apresentará as informações relacionadas ao registro de trabalhadores, aos fatos geradores, à base de cálculo e aos valores das contribuições devidas à Previdência Social e ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e outras informações de interesse da Secretaria da Receita Federal do Brasil, do Ministério da Previdência Social, do Ministério do Trabalho e Emprego e do Conselho Curador do FGTS, por meio de sistema eletrônico com entrada única de dados, e efetuará os recolhimentos por meio de documento único de arrecadação.

§ 1º Os Ministros de Estado da Fazenda, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego disporão, em ato conjunto, sobre a prestação das informações, a apuração, o recolhimento e a distribuição dos recursos recolhidos e sobre as informações geradas por meio do sistema eletrônico e da guia de recolhimento de que trata o *caput*.

§ 2º As informações prestadas no sistema eletrônico de que trata o *caput* têm caráter declaratório, constituem instrumento hábil e suficiente para a exigência dos tributos e encargos apurados e substituirão, na forma regulamentada pelo ato conjunto que prevê o § 1º, a obrigatoriedade de entrega de todas as informações, formulários e declarações a que está sujeito o grupo familiar, inclusive as relativas ao recolhimento do FGTS.

§ 3º O segurado especial de que trata o *caput* está obrigado a arrecadar as contribuições previstas nos incisos X, XII e XIII do *caput* do art. 30, os valores referentes ao FGTS e os encargos trabalhistas sob sua responsabilidade, até o dia 7 (sete) do mês seguinte ao da competência.

§ 4º Os recolhimentos devidos, nos termos do § 3º, deverão ser pagos por meio de documento único de arrecadação.

§ 5º Se não houver expediente bancário na data indicada no § 3º, o recolhimento deverá ser antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

§ 6º Os valores não pagos até a data do vencimento sujeitar-seão à incidência de acréscimos e encargos legais na forma prevista na legislação do Imposto sobre a Renda e Proventos de Qualquer Natureza para as contribuições de caráter tributário, e conforme o art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, para os depósitos do FGTS, inclusive no que se refere às multas por atraso.

§ 7º O recolhimento do valor do FGTS na forma deste artigo será creditado diretamente em conta vinculada do trabalhador, assegurada a transferência dos elementos identificadores do recolhimento ao agente operador do fundo.

§ 8º O ato de que trata o § 1º regulará a compensação e a restituição dos valores dos tributos e dos encargos trabalhistas recolhidos, no documento único de arrecadação, indevidamente ou em montante superior ao devido.

§ 9º A devolução de valores do FGTS, depositados na conta vinculada do trabalhador, será objeto de norma regulamentar do Conselho Curador e do Agente Operador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

§ 10. O produto da arrecadação de que trata o § 3º será centralizado na Caixa Econômica Federal.

§ 11. A Caixa Econômica Federal, com base nos elementos identificadores do recolhimento, disponíveis no sistema de que trata o *caput* deste artigo, transferirá para a Conta Única do Tesouro Nacional os valores arrecadados dos tributos e das contribuições previstas nos incisos X, XII e XIII do *caput* do art. 30.

§ 12. A impossibilidade de utilização do sistema eletrônico referido no *caput* será objeto de regulamento, a ser editado pelo Ministério da Fazenda e pelo Agente Operador do FGTS.

§ 13. A sistemática de entrega das informações e recolhimentos de que trata o *caput* poderá ser estendida pelas autoridades previstas no § 1º para o produtor rural pessoa física de que trata a alínea a do inciso V do *caput* do art. 12.

§ 14. Aplica-se às informações entregues na forma deste artigo o disposto no §2º do art. 32 e no art. 32-A. *(Artigo acrescido pela Lei nº 12.873, de 24/10/2013, publicada no DOU de 25/10/2013, em vigor no primeiro dia do sétimo mês subsequente à data de sua publicação)*

Art. 33. À Secretaria da Receita Federal do Brasil compete planejar, executar, acompanhar e avaliar as atividades relativas à tributação, à fiscalização, à arrecadação, à cobrança e ao recolhimento das contribuições sociais previstas no parágrafo único do art. 11 desta Lei, das contribuições incidentes a título de substituição e das devidas a outras entidades e fundos. *("Caput" do artigo com redação dada pela Lei nº 11.941, de 27/5/2009)*

§ 1º É prerrogativa da Secretaria da Receita Federal do Brasil, por intermédio dos Auditores-Fiscais da Receita Federal do Brasil, o exame da contabilidade das empresas, ficando obrigados a prestar todos os esclarecimentos e informações solicitados o segurado e os terceiros responsáveis pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e das contribuições devidas a outras entidades e fundos. *(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 11.941, de 27/5/2009)*

.....

.....

LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974

Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA,

Faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei. *(Artigo com redação dada pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017)*

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. *("Caput" do artigo com redação dada pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017)*

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017)*

§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017)*

Art. 3º É reconhecida a atividade da empresa de trabalho temporário que passa a integrar o plano básico do enquadramento sindical a que se refere o artigo 577, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente. *(Artigo com redação dada pela Lei nº 13.429, de 31/3/2017)*

.....
.....

LEI Nº 5.889, DE 08 DE JUNHO DE 1973

Estatui normas reguladoras do trabalho rural e dá outras providências.

O Presidente da República
Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º As relações de trabalho rural serão reguladas por esta Lei e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo único. Observadas as peculiaridades do trabalho rural, a ele também se aplicam as Leis nºs 605, de 5 de janeiro de 1949; 4.090, de 13 de julho de 1962; 4.725, de 13 de julho de 1965, com as alterações da Lei nº 4.903, de 16 de dezembro de 1965 e os Decretos-leis nºs 15, de 29 de julho de 1966; 17, de 22 de agosto de 1966 e 368, de 19 de dezembro de 1968.

Art. 2º Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

Art. 3º Considera-se empregador rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

§ 1º Inclui-se na atividade econômica referida no *caput* deste artigo, além da exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a exploração do turismo rural ancilar à exploração agroeconômica. *(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.171, de 21/10/2015)*

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

.....
.....

LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015

Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I
DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

Art. 2º A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.

§ 1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

§ 2º O salário-hora normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso.

§ 3º O salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados.

§ 4º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

.....
.....

Ofício nº 110 (CN)

Brasília, em 3 de maio de 2021.

A Sua Senhoria o Senhor
Ruthier de Sousa Silva
Secretário-Geral da Mesa da Câmara dos Deputados

Assunto: Encaminha Medida Provisória.

Senhor Secretário-Geral,

De ordem, encaminho a Vossa Senhoria, nos termos do § 8º do art. 62 da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 32, combinado com o Ato Conjunto das Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal n° 1, de 31 de março de 2020, a Medida Provisória nº 1.046, de 2021, que "Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**)".

À Medida foram oferecidas 315 (trezentas e quinze) emendas, as quais podem ser acessadas no portal do Congresso Nacional, juntamente com os demais documentos que compõem a matéria, no seguinte link: "https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/148215".

Esclareço, ainda, que este ofício foi encaminhado por meio digital ao Serviço de Protocolo da Secretaria Geral da Mesa dessa Casa.

Atenciosamente,

Celso Dias dos Santos
Diretor da Secretaria de Expediente do Senado Federal

jaa/mpv21-1046

CONGRESSO NACIONAL

EMENDAS

Apresentadas perante a Comissão Mista destinada a apreciar a **Medida Provisória n° 1046, de 2021**, que *"Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19)."*

PARLAMENTARES	EMENDAS Nºs
Senador Paulo Paim (PT/RS)	001; 002; 003; 004; 005; 006; 007; 008; 009; 010; 011; 015; 020; 021; 061; 062; 063; 064
Deputado Federal Christino Aureo (PP/RJ)	012
Deputado Federal José Nelto (PODEMOS/GO)	013; 014
Deputado Federal Jose Mario Schreiner (DEM/GO)	016; 135
Deputada Federal Alice Portugal (PCdoB/BA)	017; 018; 019
Senador Weverton (PDT/MA)	022; 023; 024; 025; 026; 027; 028; 029; 030; 031; 032
Deputado Federal Ricardo Silva (PSB/SP)	033; 034; 035
Deputado Federal Arnaldo Jardim (CIDADANIA/SP)	036; 095; 096; 097; 098; 099
Senador Otto Alencar (PSD/BA)	037
Deputado Federal Renildo Calheiros (PCdoB/PE)	038; 039; 040
Deputado Federal Zé Vitor (PL/MG)	041
Deputado Federal Kim Kataguiri (DEM/SP)	042
Deputado Federal Mário Heringer (PDT/MG)	043; 044
Deputada Federal Adriana Ventura (NOVO/SP)	045; 046; 047
Deputado Federal David Miranda (PSOL/RJ)	048; 049; 050; 051; 052; 053
Senador Confúcio Moura (MDB/RO)	054; 055; 056; 057; 058; 059; 060
Senadora Zenaide Maia (PROS/RN)	065; 180; 181; 182
Deputado Federal Daniel Almeida (PCdoB/BA)	066; 067; 068
Deputada Federal Talíria Petrone (PSOL/RJ)	069; 070; 071; 072; 073; 074
Deputada Federal Mara Rocha (PSDB/AC)	075; 076
Deputada Federal Perpétua Almeida (PCdoB/AC)	077; 078; 079
Senadora Mara Gabrilli (PSDB/SP)	080; 081; 082

PARLAMENTARES	EMENDAS Nºs
Deputado Federal Otavio Leite (PSDB/RJ)	083; 084
Senador Paulo Rocha (PT/PA)	085; 086; 087; 088; 089; 100; 101; 102; 103; 104; 105; 106; 107; 108; 109; 110; 111; 112; 113; 114; 115; 116; 129; 211
Deputado Federal Eduardo Barbosa (PSDB/MG)	090
Deputado Federal Bohn Gass (PT/RS)	091; 155; 156; 157
Deputado Federal Lucas Gonzalez (NOVO/MG)	092; 093; 094; 130
Deputado Federal Jerônimo Goergen (PP/RS)	117; 118; 119
Deputado Federal Danilo Cabral (PSB/PE)	120; 121; 122; 123
Deputado Federal Heitor Schuch (PSB/RS)	124
Deputado Federal Igor Timo (PODEMOS/MG)	125
Deputada Federal Luiza Erundina (PSOL/SP)	126; 127; 128; 131; 132; 133
Deputado Federal Luizão Goulart (REPUBLICANOS/PR)	134
Deputado Federal Paulo Pereira da Silva (SOLIDARIEDADE/SP)	136; 137; 138; 139; 140; 141; 142; 143; 148; 149; 162; 163; 164; 165; 167; 168; 174; 222
Deputado Federal Silvio Costa Filho (REPUBLICANOS/PE)	144
Deputado Federal Rogério Correia (PT/MG)	145
Deputado Federal Heitor Freire (PSL/CE)	146
Senador Rogério Carvalho (PT/SE)	147; 175; 176; 177; 178; 179
Deputado Federal Geninho Zuliani (DEM/SP)	150; 151; 152; 153; 154; 166
Deputado Federal Túlio Gadêlha (PDT/PE)	158; 159; 160
Deputada Federal Erika Kokay (PT/DF)	161; 172; 173; 217; 218; 219; 220; 221; 223; 224; 225; 226; 227; 228; 229
Deputado Federal Jesus Sérgio (PDT/AC)	169; 170; 171; 204; 205
Deputada Federal Fernanda Melchionna (PSOL/RS)	183; 184; 185; 186; 187; 188; 189; 190; 191; 192; 193; 194; 195; 196; 197; 198; 199; 200; 201; 202; 203
Deputado Federal Celso Maldaner (MDB/SC)	206; 207
Senador Rodrigo Cunha (PSDB/AL)	208
Senador Fabiano Contarato (REDE/ES)	209; 210; 212; 213; 214; 215; 216
Senador Jaques Wagner (PT/BA)	230; 231
Deputado Federal Carlos Veras (PT/PE)	232; 233; 234; 235; 236; 237; 238; 239; 240; 265; 272; 273; 274; 275; 279; 280; 281; 282; 283; 296; 297
Deputada Federal Tabata Amaral (PDT/SP)	241
Deputado Federal José Ricardo (PT/AM)	242; 243; 244; 245; 246; 247; 248; 249; 285; 286; 287; 288; 289; 291; 292; 293; 294; 295; 298; 299; 300; 301
Senador Vanderlan Cardoso (PSD/GO)	250
Deputado Federal Zé Carlos (PT/MA)	251; 252; 253; 254; 255; 256; 257; 258; 259; 260; 261; 262; 263; 290; 302; 303; 304; 305; 306; 307; 308; 309; 310; 311; 312; 313; 314; 315

PARLAMENTARES	EMENDAS Nºs
Senador Izalci Lucas (PSDB/DF)	264; 276; 277; 278; 284
Deputada Federal Sâmia Bomfim (PSOL/SP)	266; 267; 268; 269; 270; 271

TOTAL DE EMENDAS: 315

Página da matéria

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 33, assim redigido:

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.

JUSTIFICAÇÃO

A MPV 1046 no art. 33 reduz pela metade os prazos de que trata o Título VI da CLT. Trata-se dos prazos relativos a convenções e acordos coletivos, tanto para sua realização quanto para o início de sua validade.

Não entedemos que a pandemia Covid-19 seja razão suficiente para que esses prazos sejam reduzidos, o que poderá levar a atropelamento dos processos de negociação e avaliação das cláusulas pelos seus maiores interessados, que são os trabalhadores.

Assim, propomos a supressão do art.33.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO PAIM

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 28.

JUSTIFICAÇÃO

A MPV 1046, repetindo o disposto na MPV 927/2020, permite 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, prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no art. 61 da CLT, ou adotar escalas de horas suplementares entre a 13º e a 24ª hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado. do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Na forma do art. 28, as horas suplementares poderão ser compensadas, no prazo de **18 meses** após o encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra. Assim, até janeiro de 2023, pelo menos, poderá haver a compensação da jornada excedente.

Trata-se, uma vez mais, de submeter os trabalhadores a condições de exploração. Não bastasse a sobrecarga de trabalho a que estarão submetidos os profissionais de saúde, cujo esforço é essencial para o enfretamento da crise do covid-19, seus direitos salariais serão desrespeitados, e o seu serviço extraordinário será sujeito a compensação por até 18 meses.

Não podemos compactuar com esse desrespeito aos profissionais de saúde, e assim propomos a supressão dessa previsão.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO PAIM

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao Art. 27 a seguinte redação:

"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, **até o limite de duas horas diárias,** 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

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda modificativa objetiva acrescer ao inciso I do artigo 76, objetivando estabelecer uma limitação para o número de horas extras a serem prestadas no caso de força maior, haja vista que pode-se aplicar o limite de prorrogação da jornada de trabalho previsto para o caso semelhante, ou seja serviço inadiável.

No serviço inadiável, previsto no §2º do art. 61da CLT, o trabalho não pode exceder de 12 horas, ou seja, em uma jornada normal de oito horas, o trabalho extraordinário será de até mais quatro horas.

A jornada de doze horas por trinta e seis de descanso, habitualmente utilizadas nas unidades hospitalares, uma vez prestadas em situações normais, já ensejam debates no que diz respeito a saúde do trabalhador, submetido a uma carga diária de labor superior aos demais trabalhadores sujeitos a jornada de oito horas diárias, maior controvérsia se revela em condições atípicas, como essa referente ao combate ao coronavirus, razão pela qual se impõe a necessidade de limitação ao número de horas extras a serem prestadas nesse regime de jornada.

O descanso necessário à recuperação da fadiga física e mental não guarda relação direta com fatores meramente quantitativos, sendo fenômeno mais

complexo, influenciado por diversos outros fatores, de ordem qualitativa, tais como conteúdo, tensão e ritmo de trabalho, além da efetiva observância do descanso, como preleciona Antônio Umberto Junior, ao analisar os aspectos da Lei 13.467/2017, que acrescentou o art. 59-A ao texto consolidado.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoiamento dos Nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO PAIM

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao caput do art. 15 a seguinte redação:

"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 doze meses, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º.

....."

JUSTIFICAÇÃO

Na forma do art. 15, durante o período de aplicação da MPV 1046, 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.

As horas não trabalhadas ficarão como crédito do empregador, e deverão ser compensadas no prazo de até 18 meses após o encerramento dese prazo (ou seja, pelo menos até janeiro de 2023). A compensação poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias, e determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

Atualmente, a CLT prevê que no caso de acordo individual a compensação deverá ocorrer no prazo máximo de 6 meses, e no caso de acordo coletivo, em doze meses.

Não vemos razão para, com fundamento na situação de calamidade, ampliar para 18 meses o prazo para a compensação, sujeitando o trabalhador a um período excessivo em que não fará jus a horas extras. Caberá, assim, à empresa gerir a sua demanda por horas compensatórias, dentro desse intervalo, como já previsto para as demais situações.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO PAIM

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 14 a seguinte redação:

"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, que vierem a ocorrer até o encerramento do período de trata o art. 1º, 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."

JUSTIFICAÇÃO

Na forma do art. 14, durante o período de aplicação da MPV 1046, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, os empregados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

O par. único prevê que os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas. Já o aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

Há dois problemas nessa formulação que demandam solução.

A medida não estabelece o marco temporal dos feriados a serem antecipados, ou seja, se seriam apenas os feriados a ocorrerem até o término do estado de emrgência ou de 120 dias. Se for considerada a antecipação para 2021 dos feriados de 2022, por exemplo, não haveria feriados a gozar no ano seguinte, mesmo após o fim da calamidade. Assim, deve ser expresso que somente os feriados a ocorrerem no período de aplicação da medida poderão ser antecipados.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO PAIM

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 7º a seguinte redação:

"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."**

JUSTIFICAÇÃO

Segundo o disposto no art. 7º da MPV o pagamento do adicional de férias poderá ser feito após a sua concessão, até a data do pagamento do 13º salário.

Com essa medida, fica virtualmente inutilizado o direito ao abono de férias, já que na forma do art. 8º da MPV 1046, o salário do mês de férias, que hoje é devido no seu início, poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo. E a conversão de 1/3 das férias em abono, que é direito assegurado ao trabalhador, dependerá da concordância do empregador.

Compreendemos que no caso em questão, a concessão de férias é uma medida alternativa que substitui o instituto das "férias coletivas", previsto no art. 139 da CLT, mas que demanda aviso antecipado de 15 dias para o seu início. A MPV 927, no seu art. 11, reduz esse prazo para 48 horas.

No atual quadro, a urgência dessa solução, dado que as empresas estão sendo obrigadas a suspender atividades, e a necessidade de maior flexibilidade, requer um tratamento mais flexível. Mas, por outro lado, a fragilização dos direitos é excessiva, pois sequer o abono será pago antecipadamente, mas poderá ser protelado até o final do ano.

A presente emenda visa superar isso assegurando que o abono seja pago proporcionalmente aos dias de férias antecipados, e juntamente com a remuneração do mês. Embora não seja a solução ideal, ela já representará uma contribuição para que a empresa possa contornar a situação de crise, mantendo o empregado.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO PAIM

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 5º a seguinte redação:

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

JUSTIFICAÇÃO

Segundo o disposto no art. 5º da MPV, durante o período de sua aplicação, as férias poderão ser antecipadas por iniciativa do empregador, mediante aviso com 48h de antecedência, ainda que o período aquisitivo ainda não tenha transcorrido. O gozo se dará por no mínimo 5 dias corridos. Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

Contudo, a CLT, já alterada pela Reforma Trabalhista, prevê que as férias poderão ser parceladas em até 3 períodos, com a concordância do empregado, 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. Além disso, o seu período não pode ser iniciado às vésperas do repouso remunerado ou feriado, de forma a reduzir o seu gozo efetivo.

Trata-se de garantias mínimas, que não podem ser deixadas de lado em função da calamidade pública que se pretende mitigar. Daí a necessidade dos ajustes ora propostos.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO PAIM

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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

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 exíguos 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 Sessões,

SENADOR PAULO PAIM

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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

EMENDA MODIFICATIVA

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

"Art. 3º .....
§ 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."

JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do art. 3º da MPV 1.046, que repete o que dispunha a MPV 927/2020 o empregador poderá, a seu critério, adotar 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.

Assim, o contrato de trabalho poderá ser alterado unilateralmente de presencial para "teletrabalho" pelo empregador, o que o art. 75-C da CLT não permite (permite, apenas, o inverso, ou seja, de teletrabalho para presencial). Para esse fim o empregador deverá notificar o empregado com 48h de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico.

A medida parece justificável à medida em que as empresas estão sendo impedidas de operar, exceto em serviços essenciais definidos pelo Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020 e pelo Decreto 10.288, de 22 de março de 2020[1], e vem sendo amplamente adotada no serviço público. Na forma do art. 32, aos trabalhadores em regime de teletrabalho, não se aplicam as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.

Contudo, o §3º prevê que deverá haver acordo escrito em até 30 dias para a previsão da responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária, e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado. E, se o empregado não possuir os equipamentos e a infraestrutura necessária, o empregador poderá fornecer os

[1] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm e http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10288.htm

equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial ou, caso não possa fazê-lo, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

A redação dada ao §3º, porém, dá margem a que o empregado seja onerado com despesas que devem caber integralmente ao empregador, não sendo suficiente apenas prever que o empregador fornecerá equipamentos. Há despesas de diversas ordens, envolvendo custos de conexão à internet, suprimentos, energia elétrica, manutenção e assistência técnica, que não podem ser transferidos ao empregado. Daí a necessidade de que o §3º passe a prever tais obrigações, sem dar margem a dúvidas.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO PAIM

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 1º a seguinte redação:

"Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores 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, a serem aplicadas enquanto vigorar o estado e emergência de saúde pública."

JUSTIFICAÇÃO

Na forma proposta, o art. 1º fixa o prazo de 120 dias para a aplicação das medidas para a preservação de empregos. A MPV 927 previa o prazo até 31.12.2020. O parágrafo único do art. 1º permite a prorrogação por ato do Poder Executivo "por igual período", mas sem limitar o número de prorrogações.

Não obstante seja prudente assegurar a vigência das medidas enquanto vigorar o estado de emergência de saúde pública derivado da Covid-19, não pode se dar ao Executivo um "cheque em branco" para prorrogar indefinidamente essas medidas.

Assim propomos que desde logo se permita a sua adoção desde que condicionada à duração da emergência, que é a causa das medidas propostas.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO PAIM

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 16 a seguinte redação:

"Art. 16. 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.
....."

JUSTIFICAÇÃO

Na forma do art. 16 da MPV 1046, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais. Os exames deverão ser realizados até 60 após o encerramento do estado de calamidade pública exceto se o médico responsável pelo programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado. O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias.

Por sua vez, o art. 17 suspende a obrigatoriedade de realização de treinamentos **periódicos e eventuais** previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. Segundo a Portaria nº 915, de 30 de Julho de 2019, o treinamento eventual deve ocorrer:

a) quando houver mudança nos procedimentos, condições ou operações de trabalho, que impliquem em alteração dos riscos ocupacionais;

b) na ocorrência de acidente grave ou fatal, que indique a necessidade de novo treinamento

c) após retorno de afastamento ao trabalho por período superior a 180 (cento e oitenta) dias.

Assim, ficam afastadas obrigações das empresas, mesmo no caso da ocorrência de acidentes graves ou fatais. Os treinamentos serão realizados no prazo de 90 dias após o encerramento do estado de calamidade pública.

Essa segunda modificação nos traz enorme preocupação, pois está afastando a obrigatoriedade de treinamentos de rotina, que podem ser reprogramados, mas também aqueles que visam superar situações críticas, quando

há acidentes graves ou fatais, e que evidencia falhas nos sistemas de segurança do trabalho.

Desse modo, deve ser suprimida a dispensa dos treinamentos eventuais, em favor da proteção ao trabalhador.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO PAIM

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Deputado Christino Áureo – (PP/RJ)

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**).

EMENDA ADITIVA

(Do Sr. Christino Áureo)

Art. 1º Inclua-se na Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021, o CAPÍTULO III – inserindo o PRIORE - Programa Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego e dá outras providências, renumerando-se os demais Capítulos e artigos subsequentes:

.....

CAPÍTULO III
PRIORE - PROGRAMA PRIMEIRA OPORTUNIDADE E REINSERÇÃO NO EMPREGO

Art. 31. Fica instituído, no contexto das medidas emergenciais de manutenção do emprego e da renda, o Programa Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego – PRIORE, com a finalidade de auxiliar no dinamismo da economia nacional, por meio da contratação nas seguintes modalidades:

I – criação de postos de trabalho para pessoas entre 18 (dezoito) e 29 (vinte e nove) anos, relativamente ao registro do primeiro emprego em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);

II – estimular a contratação de pessoas com 55 (cinquenta e cinco) anos ou mais e que estejam sem vínculo formal de emprego há mais de 06 (seis) meses.

Parágrafo único. Para fins da caracterização como primeiro emprego ou vínculo formal, não serão considerados os vínculos laborais estabelecidos nos casos de:

I – menor aprendiz;

II – contrato de experiência;

III – trabalho intermitente; e

IV – trabalho avulso.

Art. 32 A contratação de trabalhadores pelo PRIORE, será realizada exclusivamente para novos postos de trabalho e terá como referência a média do total de empregados registrados na folha de pagamentos entre 1º de janeiro de 2020 e 28 de abril de 2021, ou a média apurada nos 3 (três) últimos meses anteriores à contratação, prevalecendo a que for menor.

§ 1º A contratação total de trabalhadores por meio do PRIORE, fica limitada a 25% (vinte e cinco por cento) do total de empregados da empresa, considerada a folha de pagamentos do mês corrente de apuração.

§ 2º As empresas com até 10 (dez) empregados, inclusive aquelas constituídas após 1º de janeiro de 2020, ficam autorizadas a contratar 2 (dois) empregados na presente modalidade e, na hipótese de o quantitativo de 10 (dez) empregados ser superado, será aplicado o disposto no § 1º deste artigo.

§ 3º Para verificação do quantitativo máximo de contratações de que trata o § 1º deste artigo, deverá ser computada como unidade a fração igual ou superior a 0,5 (cinco décimos) e desprezada a fração inferior a esse valor.

§ 4º O trabalhador contratado por outras formas de contrato de trabalho, uma vez dispensado, não poderá ser recontratado na modalidade do programa PRIORE pelo mesmo empregador pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de dispensa, ressalvado o disposto no §2º do art. 32 desta Lei.

§ 5º O trabalhador contratado pelo PRIORE, uma vez dispensado sem justa causa, poderá ser recontratado nessa mesma modalidade, por uma única vez, desde que a duração do contrato anterior tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias.

§ 6º Fica assegurado às empresas que, em abril de 2021, apurarem quantitativo de empregados inferior a, no mínimo, 30% (trinta por cento) em relação ao total de empregados registrados em abril de 2020, o direito de contratar na modalidade do programa PRIORE, observado o limite previsto no § 1º e independentemente do disposto no *caput* deste artigo.

Art. 33 Poderão ser contratados na modalidade estabelecida por esta lei, os trabalhadores com salário-base mensal de até um salário mínimo e meio.

Parágrafo único. É garantida a manutenção do contrato pelo programa PRIORE quando houver aumento salarial, após 12 (doze) meses de contratação, limitada a isenção das parcelas especificadas no art. 39 desta Lei ao teto fixado no *caput* deste artigo.

Art. 34 Os direitos previstos na Constituição Federal são garantidos aos trabalhadores contratados pelo programa PRIORE.

Parágrafo único. Os trabalhadores a que se refere o *caput* deste artigo gozarão dos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e nas convenções e nos acordos coletivos da categoria a que pertençam naquilo que não for contrário ao disposto nesta Lei.

Art. 35 O Contrato realizado por meio do PRIORE será celebrado

por prazo determinado, por até 24 (vinte e quatro) meses, a critério do empregador.

§ 1º O contrato celebrado em face da presente lei poderá ser utilizado para qualquer tipo de atividade, transitória ou permanente;

§ 2º O disposto no art. 451 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, não se aplica aos contratos celebrados no âmbito desta lei;

§ 3º O contrato celebrado na modalidade estabelecida no PRIORE, será convertido automaticamente em contrato por prazo indeterminado quando ultrapassado o prazo estipulado no *caput* deste artigo e passarão a incidir, a partir da data da conversão, as regras do contrato por prazo indeterminado previsto na CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, afastadas as disposições previstas nesta Lei.

Art. 36 Ao final de cada mês ou de outro período de trabalho acordado entre as partes, desde que inferior a um mês, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I – remuneração;

II – décimo terceiro salário proporcional; e

III – acréscimo de 1/3 (um terço) de férias.

§ 1º A indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), prevista no art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, poderá ser paga, por acordo entre empregado e empregador, de forma antecipada, mensalmente ou em outro período de trabalho acordado entre as partes, desde que inferior a um mês, com as parcelas a que se refere o *caput* deste artigo.

§ 2º A indenização de que trata o § 1º deste artigo será paga sempre pela metade, e o seu pagamento será irrevogável, independentemente do motivo de dispensa do empregado, mesmo que por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 37. No contrato celebrado, nos termos da presente lei, a alíquota mensal relativa aos depósitos para o FGTS de que trata o art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, será de 8% (oito por cento),

independentemente do valor da remuneração.

Art. 38. A duração da jornada diária de trabalho para contatos celebrados no âmbito da presente lei, poderá ser acrescida de horas extras, em número que não exceda 2 (duas) horas, desde que estabelecido por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior à remuneração da hora normal.

§ 2º É permitida a adoção de regime de compensação de jornada por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 3º O banco de horas poderá ser pactuado por convenção ou acordo coletivo de trabalho, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 (seis) meses.

§ 4º Na hipótese de rescisão do Contrato na modalidade sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração a que faça jus na data da rescisão.

§ 5º No caso de estudantes que frequentem o ensino regular em instituições de educação superior, de ensino profissional e de ensino médio, a duração da jornada de trabalho poderá ser reduzida, mediante acordo individual tácito ou escrito.

Art. 39 Ficam as empresas isentas das seguintes parcelas incidentes sobre a folha de pagamentos dos contratados na modalidade de contratação por meio do programa PRIORE:

I – contribuição previdenciária prevista no inciso I do *caput* do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II – contribuição social destinada ao:

a) Serviço Social da Indústria (SESI), de que trata o art. 3º do Decreto-Lei nº 9.403, de 25 de junho de 1946;

b) Serviço Social do Comércio (SESC), de que trata o art. 3º do Decreto-Lei nº 9.853, de 13 de setembro de 1946;

c) Serviço Social do Transporte (SEST), de que trata o art. 7º da Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993;

d) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), de que trata o art. 4º do Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942;

e) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), de que trata o art. 4º do Decreto-Lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946;

f) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT), de que trata o art. 7º da Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993;

g) Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), de que trata o § 3º do art. 8º da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990;

h) Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA), de que trata o art. 1º do Decreto-Lei nº 1.146, de 31 de dezembro de 1970;

i) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar), de que trata o art. 3º da Lei nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991; e

j) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP), de que trata o art. 10 da Medida Provisória nº 2.168-40, de 24 de agosto de 2001.

Art. 40. Na hipótese de extinção dos contrato sob a modalidade do programa PRIORE serão devidas as seguintes verbas rescisórias, calculadas com base na média mensal dos valores recebidos pelo empregado no curso do respectivo contrato de trabalho:

I – a indenização sobre o saldo do FGTS, observado o § 1º do art. 36 desta Lei; e

II – as demais verbas trabalhistas que lhe forem devidas.

Art. 41. Não se aplica ao contrato celebrado por meio do programa PRIORE a indenização prevista no art. 479 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, mas se aplica a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão prevista no art. 481 da referida Consolidação.

Art. 42. Os contratados por meio do programa PRIORE poderão ingressar no Programa Seguro-Desemprego, desde que preenchidos os requisitos legais e respeitadas as condicionantes previstas no art. 3º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Art. 43. Os trabalhadores contratados através do PRIORE receberão prioritariamente ações de qualificação profissional, conforme disposto em ato do Ministério da Economia, a ser publicado em 90 (noventa) dias, contados da data de publicação desta Lei.

§ 1º O regulamento poderá disciplinar os termos pelos quais as isenções previstas no inciso II do *caput* do art. 39 desta Lei serão dispensadas, mediante oferecimento gratuito de qualificação profissional aos trabalhadores contratados na modalidade do programa PRIORE.

§ 2º A qualificação profissional prevista no § 1º deste artigo será orientada para as necessidades produtivas dos empregadores, com ênfase no uso de ensino a distância e de plataformas digitais, e estará vinculada ao treinamento no local de trabalho e nas atividades realizadas pelo empregado.

§ 3º Ato do Ministério da Economia disciplinará a carga horária da qualificação profissional prevista no §1º deste artigo e sua compensação dentro da jornada de trabalho.

§ 4º A participação do empregado em treinamento ou em ensino a distância disponibilizado pela empresa fora da jornada de trabalho normal não será considerada tempo à disposição do empregador nem será computada na duração da jornada, salvo estipulação das partes em contrário.

Art.44. Para fins do disposto nesta Lei, é facultado ao empregador comprovar perante a Justiça do Trabalho acordo extrajudicial de reconhecimento de cumprimento das suas obrigações trabalhistas para com o trabalhador, nos termos do art. 855-B da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 45. Fica permitida a contratação de trabalhadores pela modalidade do programa PRIORE no período de 28 de abril de 2021 a 28 de abril de 2023.

§ 1º Fica assegurado o prazo de contratação de até 24 (vinte e quatro) meses, nos termos do art. 35 desta Lei, ainda que o termo final do contrato seja posterior a 28 de abril de 2023.

§ 2º Se houver infração dos limites estabelecidos no art. 32 desta

Lei, o contrato de trabalho por meio do programa PRIORE, será transformado automaticamente em contrato de trabalho por prazo indeterminado.

§ 3º As infrações do disposto neste Capítulo serão punidas com a aplicação de multa de R$ 1.000,00 (mil reais) a R$ 10.000,00 (dez mil reais), observados o porte econômico do empregador infrator pessoa física ou do estabelecimento infrator e o número de empregados em situação irregular.

Art. 46. É vedada a contratação por meio do programa PRIORE de trabalhadores submetidos a legislação especial.

Parágrafo único. Será permitida a utilização do programa PRIORE no trabalho rural, de que trata a Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, excluída essa possibilidade para o contrato de safra.

Art. 47. Compete ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar, avaliar e editar normas complementares relativas ao contrato celebrado através do programa PRIORE.

Art. 48. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Parágrafo único. As disposições desta Lei que vinculem receita, concedam, ampliem ou renovem benefícios de natureza tributária deverão respeitar o prazo de, no máximo, 5 (cinco) anos de vigência, contado da data de entrada em vigor desta Lei.

Sala das Comissões, em 28 de abril de 2021.

Deputado CHRISTINO ÁUREO

PP/RJ

JUSTIFICATIVA

A presente Emenda Aditiva à Medida Provisória 1.046 de 27 de abril de 2021 tem por objeto inserir o CAPÍTULO III – com o PRIORE - Programa Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego e o conjunto de artigos que o integram em aditamento ao texto apresentado ao Parlamento. O conjunto normativo de que se trata visa o estabelecimento de mecanismos estruturantes, linhas e parâmetros com a finalidade de auxiliar no dinamismo da economia nacional na superação das intercorrências decorrentes dos efeitos deletérios da Pandemia do Coronavirus – COVID-19, por meio da retomada na contratação de trabalhadores no mercado formal de emprego.

Para que tenhamos uma sociedade justa e equilibrada social e economicamente falando, é necessário que a força geradora de riquezas possa ser recepcionada pelos segmentos produtivos por meio de contratações formais que sirvam como alavancas do desenvolvimento. Caso o país não disponha de ferramentas apropriadas e vetores econômicos, adequados, para incluir os cidadãos na massa economicamente produtiva, por certo, haverá um desnível na distribuição de renda com consequências imprevisíveis para o conjunto da economia e abalos sociais significativos.

No ano de 2020 e parte do ano de 2021, a matriz econômica nacional — formada por indução das iniciativas privada e do poder público — foi seriamente comprometida com as consequências decorrentes da pandemia da COVID-19. Não bastassem as graves implicações, com a mortalidade de milhares de pessoas — que já chega ao número absurdo de quatrocentas mil vítimas —, a COVID-19 teve como efeito derivado a paralisia das atividades de comércio; da indústria; do agronegócio, do transporte, etc., com impacto direto na sobrevida de empresas dos mais variados níveis; o desmonte do sistema produtivo; a redução das atividades econômicas e retração do Produto Interno Bruto – PIB, com efeito direto da perda de centenas de milhares de postos de trabalho. Com tamanho vigor, a desaceleração da engrenagem econômica atingiu as relações de trabalho de forma impactante e com o arrefecimento da trajetória de recuperação econômica que vinha se construindo no ano 2019 e a

consequente diminuição da arrecadação de tributos pelo do governo federal. O conjunto da obra é muito ruim!

É nesta quadra adversa de retração da economia que os atores privados e públicos devem se aliar na tomada de decisões objetivas, caso contrário as repercussões negativas se darão plenamente ao longo dos próximos meses e anos subsequentes com impacto direto na vida dos cidadãos e na economia nacional. Para enfrentar as consequências nefastas da pandemia; readquirir a confiança de consumidores e investidores e sinalizar para a recuperação efetiva da economia no médio e longo prazos, faz-se necessário um movimento estrutural definitivo de espiral econômica, que possibilite a geração de emprego e o rompimento da inércia provocada pela pandemia, revertendo a curva do desemprego e retroalimentando a capacidade de investimento pelo setor público. Diante do quadro retratado é com esta finalidade que estamos apresentando a proposição de emenda aditiva à MP 1.045/2021, com a instituição do programa PRIORE - Programa Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego, como ferramenta dinâmica da criação de empregos na retomada do mercado de trabalho.

Neste sentido, observo que a propositura da presente EMENDA ADITIVA se afigura necessário, ante o quadro de vulnerabilidade no mercado de trabalho, notadamente no seguimento de trabalhadores mais jovens — entre 18(dezoito) e 29 (vinte e nove) anos — e na faixa etária superior aos 55 (cinquenta e cinco) anos de idade. Ter a disposição para contribuir com o governo federal na apresentação de mecanismos simples, mas efetivos de solução para as graves intercorrências, é antes do dever de atuação parlamentar, mas sobretudo, a chance de possibilitar o acolhimento das pessoas com menor qualificação, escolaridade e remuneração que estão situadas na faixa de concentração dos mais elevados índices de desemprego e informalidade. Noutro sentido esta proposição vai ao encontro de quem deixou o mercado de trabalho sem a possibilidade de retorno para cumprir o ciclo necessário para sua aposentadoria que são os integrantes da denominada **“economia prateada”**. É adequado, portando, que, em razão do ciclo econômico desafiador que o País atravessa — principalmente e em face das consequências devastadoras para o mercado de trabalho produzidas pela Pandemia

do Coronavirus (Convid-19) — que sejam as medidas estruturantes articuladas e implementadas, com vistas à inserção no mercado de trabalho duma parcela considerável da população com mais dificuldade de se empregar ou voltar formalmente ao mercado de trabalho.

Com relação ao desemprego dos jovens, importante destacar conteúdo técnico contido na matéria do jornal Folha de São Paulo em 31/10/2020, sob o título: *"Descolamento do desemprego dos jovens bate recorde"* e na linha fina: *— Vários indicadores e pesquisas mostram uma diferença histórica entre a taxa média e a de jovens de 18 a 24 anos* — demonstra com dados e evidência da necessidade da imediata tomada de providência para a reversão do quadro que se apresenta para conter o êxodo dos mais jovens do mercado formal. Vejamos a matéria para uma melhor ilustração das motivações para a esta proposição legislativa:

"*A pouca experiência laboral faz com que jovens enfrentem piores condições no mercado de trabalho do que seus pares mais velhos. Essa tendência histórica e universal ganhou contornos dramáticos no Brasil dos últimos anos.*

A sucessão de crises econômicas e políticas vivida pelo país nesta década levou a desvantagem e a vulnerabilidade da população na faixa dos 20 anos a patamares recordes, capturados por vários indicadores.

A diferença entre a taxa de desemprego dos jovens de 18 a 24 anos e da média dos brasileiros ativos atingiu 16,4 pontos percentuais no segundo trimestre deste ano, em meio à pandemia do coronavírus.

Iniciada em 2012, a série histórica da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua nunca havia registrado uma distância tão grande entre os dois indicadores.

Embora o desemprego tenha aumentado para todos entre abril e junho, para a faixa etária de 18 a 24 anos ele atingiu 29,7% contra 13,3% para a média da população ativa.

Outro indicador muito acompanhado por especialistas em mercado de trabalho é a chamada taxa de participação.

Esse índice é o resultado da soma entre todos os trabalhadores ocupados e aqueles que buscam um emprego dividida pelo total de pessoas em idade ativa (acima de 14 anos). Ele oferece uma medida do aproveitamento da mão de obra potencial do país.

O aumento da taxa de participação feminina nos mercados de trabalho de diversos países nas últimas décadas é, por exemplo, celebrado como um passo na direção de uma maior equidade de gênero.

A pandemia derrubou esse indicador para o mercado de trabalho de forma geral no Brasil. Entre janeiro e março de 2020, 61% dos brasileiros em idade ativa estavam ocupados ou buscando uma vaga. No segundo trimestre, essa parcela recuou para 55,3%.

A diferença entre taxa de desemprego da população de 18 a 24 anos e a média do mercado nunca foi tão alta*:

1º tri.2012: No início de 2012, a taxa de desocupação dos jovens era 16,4% contra 7,9% da média da população;
1º tri.2017: Com a recessão, a desocupação jovem atinge 28,7% contra 13,7% do mercado;
2º tri.2020: No auge da pandemia, o desemprego entre aqueles com 18 a 24 anos chega a 29,7%, mais do que o dobro da média de 13,3%;

***Os dados da PNAD Contínua abrangem tanto os vínculos trabalhistas do mercado formal quanto do informal Fonte: PNAD Contínua Trimestral (IBGE)**

A fatia de jovens ocupados já vinha se distanciando da média da população ativa, essa desvantagem, agora, atingiu um recorde de 5,7 pontos percentuais*

***Os dados da PNAD Contínua abrangem tanto os vínculos trabalhistas do mercado formal quanto do informal Fonte: PNAD Contínua Trimestral (IBGE)**

Embora a taxa de participação –que engloba ocupados e os que buscam trabalho– tenha caído para todos os grupos, entre jovens ela despencou*

Grupos de trabalhadores sob diferentes critérios, em %

1º tri 20202º tri 2020

18 a 24 anos

68,8

Ensino médio completo

63,3

Ensino superior incompleto

62,6

Ensino fundamental completo

46,5

25 a 39 anos

81,8

Ensino médio incompleto

43,5

Ensino fundamental incompleto

40,5

Mulheres

52,1

Total

61,0

Homens

70,8

40 a 59 anos

73,1

14 a 17 anos

18,2

Ensino superior completo

76,4

Sem instrução e menos de 1 ano de estudo

20,7

60 anos ou mais

23,2

*** Os dados da PNAD Contínua abrangem tanto os vínculos trabalhistas do mercado formal quanto do informal Fonte: PNAD Contínua Trimestral (IBGE)**

Embora a taxa de participação –que engloba ocupados e os que buscam trabalho– tenha caído para todos os grupos, entre jovens ela despencou*

Queda, em pontos percentuais

18 a 24 anos

-8,9

Ensino médio completo

-7,1

Ensino superior incompleto

-6,7

Ensino fundamental completo

-6,5

25 a 39 anos

-6,4

Ensino médio incompleto

-6,0

Ensino fundamental incompleto

-5,9

Mulheres

-5,8

Total

-5,7

Homens

-5,3

40 a 59 anos

-4,9

14 a 17 anos

-4,8

Ensino superior completo

-4,2

Sem instrução e menos de 1 ano de estudo

-4,1

60 anos ou mais

-2,5

*** Os dados da PNAD Contínua abrangem tanto os vínculos trabalhistas do mercado formal quanto do informal Fonte: PNAD Contínua Trimestral (IBGE)**

Entre mulheres, o indicador caiu de 52,1% para 46,3%. O recuo de 5,8 pontos percentuais ficou um pouco acima da queda de 5,3 pontos percentuais da taxa de participação masculina, que foi de 70,8% para 65,5%.

Nenhum grupo —nos recortes por idade, escolaridade e gênero— foi mais afetado do que os jovens de 18 a 24 anos, cuja taxa de atividade no mercado de trabalho despencou quase nove pontos percentuais, de 68,8% para 59,9%. Parte dessa queda se explica porque as demissões dos brasileiros nessa faixa etária dispararam.

Metade dos potenciais trabalhadores de 18 a 24 anos do país estavam ocupados no início deste ano. Entre abril e junho, esse indicador havia recuado para 42,2%.

A queda de oito pontos percentuais no nível de ocupação dos jovens também superou a diminuição de 5,6 pontos percentuais amargada pela população ativa como um todo.

Embora a pandemia tenha sido um golpe duro sobre os trabalhadores mais novos, os indicadores revelam que a desvantagem deles em relação à média do mercado já vinha aumentando gradativamente muito antes da Covid-19.

No início de 2012, o nível de ocupação dos trabalhadores então na casa dos 20 anos era, ligeiramente, maior do que a registrada pela média dos brasileiros em idade ativa.

Naquele momento, o mercado de trabalho vivia o boom iniciado em meados da década anterior. Esse cenário mudou após a eclosão da recessão de 2014 que atingiu o universo laboral em cheio a partir de 2015.

Embora o período de contração da economia tenha terminado em 2016, ele foi seguido por um triênio de expansão pífia da atividade, que, em 2020, dará lugar a uma nova recessão na esteira da pandemia.

Se em momentos de expansão as empresas estão mais dispostas a correr riscos, contratar jovens potencialmente inovadores e investir em seu treinamento, nas crises, a necessidade de cortar custos eleva o conservadorismo dos empregadores.

Perda de espaço dos jovens no mercado formal de trabalho tem ocorrido de forma gradual e contínua*

***As estatísticas da Rais se restringem ao mercado formal Fonte: Relação Anual de Informações Sociais (Rais)**

Com a crise recente, fatia de jovens de 20 a 24 anos que não estuda nem trabalha bateu recorde*

*** Os dados da PNAD Contínua abrangem tanto os vínculos trabalhistas do mercado formal quanto do informal Fonte: FGV Social a partir dos microdados da PNAD Contínua.**

Segundo especialistas, os sete anos de conjuntura econômica adversa do país têm afetado o ânimo dos jovens.

Um sinal disso é que a parcela da população de 20 a 29 anos que não trabalha nem estuda atingiu um nível recorde no segundo trimestre deste ano, segundo dados compilados pela equipe do economista Marcelo Neri, diretor do FGV Social.

Para a faixa etária de 20 a 24, a fatia dos chamados "nem nem" saltou de 26% no início de 2012 para 35% entre abril e junho de 2020. Essa alta indica que a brutal queda na taxa de participação

dos mais jovens no mercado de trabalho não se explica apenas pela onda de demissões, mas também porque muitos simplesmente desistiram de buscar uma vaga.

"Nas crises, até o diploma de conclusão de um ciclo educacional perde parte do efeito de bilhete premiado que garante salários maiores. Isso contribui para um maior desalento dos jovens", diz Neri.

GERAÇÃO VAI SOFRER 'EFEITO CICATRIZ', DIZEM ESPECIALISTAS

Pesquisas acadêmicas mostram que a estreia no mundo do trabalho em períodos de recessão traz consequências negativas que podem perdurar por anos, quando não por toda a vida. Não por acaso, os pesquisadores batizaram esse fenômeno de efeito cicatriz.

Um dos estudos seminais sobre esse tema foi feito pela norte-americana Lisa Kahn, que atuou como conselheira do ex-presidente Barack Obama. A acadêmica analisou a evolução, por duas décadas, da carreira de homens brancos que se formaram antes e depois da crise que afetou a economia dos Estados Unidos no início dos anos 1980.

O trabalho indica que os profissionais que se graduaram no auge da crise registraram perdas de renda persistentes relativas a trabalhadores que conseguiram seus diplomas em períodos de expansão, anteriores ou posteriores.

Análises semelhantes feitas para outros países como Canadá e Austrália encontraram o mesmo efeito.

A hipótese do efeito duradouro das crises econômicas sobre jovens trabalhadores foi testada recentemente também para o Brasil pelos pesquisadores Paulo José Mencacci Costa, Naercio Menezes Filho e Bruno Komatsu, do Insper.

A partir de dados dos censos demográficos, os três economistas analisaram várias gerações que, ao chegar perto dos 20 anos, viviam em municípios que enfrentavam distintas situações econômicas. Eles descobriram que a aproximação dessa idade em

momentos de crise deixou cicatrizes na trajetória laboral dos jovens.

Os cálculos mostram que gerações que começam a trabalhar em um momento em que o desemprego dobra de patamar terão eles próprios, em média, uma taxa de desocupação futura 1,39% maior. Os pesquisadores também encontraram um impacto negativo na renda futura desses profissionais.

Segundo Menezes, embora seja significativo do ponto de vista estatístico, os efeitos de entrar no mercado de trabalho em momentos de recessão não chegam a ser catastróficos.

"Há outros fatores, como diferenças no nível de escolaridade, que têm um impacto muito maior na renda e na empregabilidade".

Porém, ressalta o acadêmico, a longa duração da crise brasileira nesta década poderá acarretar prejuízos mais significativos do que os aferidos por eles para a juventude atual.

"Os jovens, quando saem da escola, precisam experimentar várias ocupações para saber em que, efetivamente, são bons", diz. "Quando ele encontra o que gosta, se torna mais produtivo e passa a ganhar mais".

Em um mercado de trabalho restritivo, as chances para experiências diversas diminuem.

"Os últimos tempos têm sido difíceis. Neste ano, em particular, não há shows, restaurantes, atividades culturais, novos empregos em empresas", afirma Menezes.

O mercado de trabalho emite sinais da persistência com que os jovens têm sido prejudicados por essa conjuntura econômica adversa.

Em 2002, 19% dos postos com carteira assinada do Brasil eram ocupados por trabalhadores de 18 a 24 anos. Dados da Rais (Relação Anual de Informações Sociais) divulgados na última semana mostram que, em 2019, essa fatia havia caído para 13,1%.

No mesmo período, a participação dos profissionais de 50 a 64 anos no estoque de vagas do mercado formal subiu de 10,5% para 17%.

O fato de que a população brasileira, em média, envelheceu ao longo desse período ajuda a explicar essa tendência. Mas a demografia não parece ser o único fator por trás dessa mudança.

A parcela de vagas formais ocupadas por trabalhadores de 25 a 29 anos caiu de 16,6% para 13,4% entre 2002 e 2019. Esse recuo —de três pontos percentuais— foi a metade do amargado pelos profissionais de 18 a 24 anos.

O número de brasileiros de 18 a 24 anos, porém, ainda cresce um pouco no país, já a população de 25 a 29 começou a encolher. Ou seja, se fosse apenas pela demografia, a queda da presença relativa do segundo grupo etário no mercado formal deveria ter sido maior do que a do primeiro.

Para especialistas, apesar da conjuntura desfavorável, há alguns sinais positivos que podem levar os jovens brasileiros a reverter os prejuízos que têm sofrido agora.

Neri destaca o aumento da escolaridade. "Mesmo nesse período recente mais difícil, o número de anos de estudo dos mais jovens continua aumentando", diz. A preocupação, segundo ele, é que o fechamento das escolas imposto pela pandemia prejudique essa tendência ao causar uma alta da evasão escolar.

"Por isso, é crucial que a política pública foque em evitar que crianças e jovens que tiveram maior dificuldade em manter o vínculo com a escola em 2020 desistam de estudar".

Menezes, do Insper, concorda que incentivos tanto para que a evasão não aumente agora quanto para que os jovens continuem aumentando sua escolaridade são fundamentais.

"A melhor política pública para mitigar os efeitos desses anos de crise sobre os jovens é o incentivo, inclusive por meio de crédito, para que eles continuem estudando".

"O retorno salarial garantido por uma maior escolaridade, principalmente pelo ensino superior, ainda é enorme no Brasil", conclui o economista."

Dito isto, vejamos o impacto da crise econômica nos postos de trabalho dos trabalhadores com mais de 50 anos. Para tanto, trago ao conhecimento do parlamento alguns dados substantivos colhidos na matéria *"Trabalhador com mais de 50 anos ocupava 80% das vagas eliminadas"* também publicada no jornal Folha de São Paulo, do dia 31/10/2020. Vejamos a matéria que traduz o sentimento vivido pelos integrantes da 'economia prateada':

"Quando chegou a São Paulo em 1981, vindo da Paraíba, Josinaldo Ladislau dos Santos não imaginou que estaria em vias de completar 60 anos sem emprego e com poucas esperanças de voltar à ativa.

Com 32 anos de trabalho com carteira assinada, ele ainda não tem direito à aposentadoria pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social). Tampouco consegue se manter no mercado. Há pelo menos quatro anos, só tem conseguido bicos, ora como faxineiro, ora como porteiro ou serviços gerais.

O trabalho em edifícios é o que Josinaldo melhor conhece —são pelo menos dez anos dedicados à função de zelador.

Neste ano, conseguiu ficar 30 dias em um prédio na região de Higienópolis, região de classe média alta na capital paulista.

"Estava em cima, no prédio, olhei todos aqueles prédios, um monte. Fiquei me perguntando: 'Não é possível que nenhum tenha um emprego para mim'", afirma.

Por lei, Josinaldo ainda não é um idoso. Ele tem 58 anos. Para ele, porém, a idade é o principal empecilho na conquista de uma vaga. "Pessoal vê os cabelos brancos e acha que a gente não serve mais."

A pandemia, segundo ele, agravou a situação. Os idosos são considerados grupos de risco em caso de contaminação pelo coronavírus. Há ainda a crise econômica decorrente da situação de saúde.

A tecnologia, vista como aliada em funções mais qualificadas, para o trabalho de Josenildo é uma ameaça. Em um edifício onde trabalhou por pouco mais de três anos, o contrato da terceirizadora foi substituído por controle de acesso por biometria.

"A gente olha para um lado, olha para o outro, o tempo passa. A gente vai perdendo o gosto. Quer trabalhar, mas não tem. O mercado de trabalho ficou muito difícil pra gente", diz.

O desânimo de Josinaldo quanto à disponibilidade de vagas para trabalhadores mais velhos se confirma pelas estatísticas e, de fato, se agravou com a pandemia.

Neste ano, até o mês de setembro, 438,1 mil postos de emprego foram eliminados para quem tem a partir de 50 anos. Quando se consideram todas as faixas etárias, o saldo negativo é de 558,5 mil vagas.

Enquanto as demais faixas etárias começam a ter a criação de empregos formais, segundo o Caged (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), os mais velhos veem a aceleração de um número de demissões muito superior ao de contratação.

Com isso, em 2020, quase oito de cada dez vagas eliminadas eram ocupadas por trabalhadores com mais de 50 anos.

Mesmo em setembro, quando o saldo mensal ficou positivo em 313 mil vagas —o melhor resultado para o mês desde 1992— os que estão nessa faixa etária perderam vagas.

A falta do emprego formal não é trágica para esses trabalhadores somente pela falta da renda. Mesmo que tenham décadas de contribuição à Previdência, ainda não há aposentadoria pelo INSS.

Em 2020 entraram em vigor as novas regras para a concessão do benefício, que incluem períodos de transição, mas que exigirão dos trabalhadores mais tempo na ativa antes da aposentadoria.

Quando se olha para aqueles com mais de 60 anos, a pesquisadora Ana Amélia Camarano, do Ipea (Instituo de Pesquisa Econômica Aplicada), destaca que a renda dos idosos é importante na composição orçamentária de 62,5 milhões de domicílios no país.

A maior parte dessa renda vem de aposentadorias e pensões. Os rendimentos do trabalho, porém, não são desprezíveis, pois representam 34,8% do total de valores.

Entre o primeiro e o segundo trimestres deste ano, levantamento feito pela pesquisadora com base em dados da Pnad (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), do IBGE, mostra que 600 mil trabalhadores com mais de 60 anos perderam ocupação e continuam desempregados.

Outro 600 mil desistiram de tentar nova vaga. "Em parte porque eles estão com medo de se expor e em parte pelo preconceito dos empregadores. Você fala em grupo de risco e isso gera um barreira. E ainda existem os outros preconceitos que já existiam", diz.

E a desocupação acaba sendo mais do que um problema passageiro. "A pandemia agrava ainda mais a situação, até porque essas pessoas estão ficando muito tempo fora do mercado de trabalho. Quanto mais tempo fora, mais difícil é voltar", diz Ana Amélia.

Para Luciana Fontes, superintendente do Cebrac (Centro Brasileiro de Cursos) e dona de uma agência de empregos, a resistência das empresas a trabalhadores mais velhos está ligada às restrições sanitárias, mas também a uma falta de entendimento quanto às possibilidade de ter esse funcionário nos quadros.

No Cebrac, diz, mais trabalhadores na faixa dos 40 anos buscam cursos para que possam se reciclar ou se preparar para a necessidade de ter alternativas à ocupação atual. O curso de manutenção de celulares e computadores é procurado principalmente por homens acima de 55 anos.

"Eles veem a possibilidade de uma renda rápida se for necessário", afirma.

A busca por cursos demonstra interesse em atualização e sempre foi importante, mas ficou mais relevante na pandemia, diz a gerente sênior da Catho, Bianca Machado.

"Esse é um dos pontos que os recrutadores vão perguntar: 'Quais cursos você fez no distanciamento social?'".

Para ela, a resistência na contratação de mais velhos é um efeito do fator grupo de risco. "Mas a gente acredita que a recolocação vai ser aquecida pela necessidade de experiência. A senhoridade é um contraponto muito importante para as organizações."

Com 55 anos, Elza Goes da Silva está prestes a concluir um curso de assistente administrativo. Com o que aprendeu, diz não ter grandes esperanças em conseguir uma colocação. "Quem é que vai arrumar emprego de aprendiz depois dos 50? Eu sou aprendiz né?"

No entanto, Elza afirma que o conhecimento adquirido e as aulas de desenvolvimento pessoal expandiram seus horizontes: agora ela quer ser terapeuta holística."

As duas matérias acolhidas na íntegra — pela substância e rememorando o drama vivido principalmente no ano de 2020 e se espraiando para 2021 — traduzem em números e em fatos o clamor que unem jovens e trabalhadores mais velhos no mesmo dilema: a falta de postos de ocupação para atender aos anseios e prover suas famílias com o necessário para garantia dos compromissos da Carta Constitucional, de uma vida digna aos brasileiros.

Adicionalmente, verificam-se a necessidade de ajustes pontuais e cirúrgicos na legislação trabalhista e previdenciária como forma de adequação ao esforço de encaminhar soluções urgentes para as questões estruturais que impedem a dinâmica produtiva do setor público e privado, enfraquecendo dramaticamente o ritmo de abertura de postos de trabalho e geração de renda. Com efeito, é necessário registrar que as ações visando a abertura do mercado de trabalho ao jovem não são uma novidade no País. Podemos recordar esforços realizados anteriormente como o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens – PNPE, introduzido pela Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003 e depois substituídos pela Programa Nacional de Inclusão de Jovens, criado pela Lei nº 11.692, de 10 de junho 2008-Projovem. Na verdade, podemos ir além no passado e voltar ao surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, que trouxe com ela a regulamentação do

contrato de aprendizagem e criando os Serviços Nacionais de Aprendizagem, posteriormente modificado por sucessivas reformas legislativas, até os dias de hoje. Foram intervenções importantes e necessárias a seu tempo, porém, tinham em comum a visão de enfrentar os problemas de empregabilidade do jovem pelo viés da imposição de obrigações contratuais semelhantes ao do trabalhador maduro, quotas e encargos financeiros, legais e burocráticos.

O diagnóstico sobre os principais problemas do mercado de trabalho do jovem permanece os mesmos: qualificação profissional e oportunidades para auferir experiência. No entanto, a experiência com as medidas legislativas e programas já desenvolvidos nos recomendam prestar a atenção em outros aspectos e indicam outras abordagens para o problema. A taxa de desemprego dos trabalhadores jovens é o dobro da taxa de desemprego para os demais grupos de trabalhadores. Dependendo da faixa que se tome em consideração a taxa de desocupação é absurda. Entre os jovens 14 e 17 anos por exemplo, ela chega a 42%. Justamente a faixa etária sobre a qual se levanta a proibição de qualquer trabalho, salvo na condição de aprendiz.

Entendemos as razões que levaram à essa proteção legislativa em torno do trabalhador jovem. Porém, é preciso considerar que se trata de um tipo de trabalhador que já enfrenta barreiras naturais. Capacitar uma pessoa para o mercado trabalho custa caro, por isso o mercado busca trabalhadores com mais experiência. E não só a educação formal e instrução profissional capacitam os trabalhadores. O desenvolvimento pessoal e as vivências no ambiente de trabalho também ensinam muito. Trata -se de ter experiência na vida e no trabalho. Em relação a isso a pouco idade do jovem é um passivo natural para ele. Esse passivo faz do jovem um trabalhador mais caro, porque necessita de tempo e investimento para produzir e menos produtivo. Por isso, são os últimos a serem contratados nos ciclos de alta da economia e os primeiros a serem demitidos nos ciclos recessivos.

Note-se que esse não é um problema apenas dos brasileiros. Também nos países de economias desenvolvidas as taxas de desemprego entre a população mais jovem tendem a dobro da taxa de desemprego da população em geral. Trata -se, pois, de um

problema estrutural do mercado de trabalho economia e nos parece de todo recomendável introduzir ferramentas de estímulo ao emprego de jovens compatíveis com os fundamentos da economia. Desse modo a apresentação deste Projeto de Lei nos parece trazer uma abordagem bastante inovadora e fundamentada nas bases da atividade econômica. Empregadores reagem positivamente a incentivos para investir. Crescimento econômico é o maior e mais óbvio incentivo entre todos, porém o crescimento depende de remoção de barreiras aos investimentos e da estabilidade e da confiança. A imposição de encargos e o levantamento de barreiras são por oposição os maiores desincentivos para o empreendimento. Não é incomum que mesmo diante da oferta de incentivos financeiros, os empreendedores reajam negativamente se tais incentivos vêm atrelados a um cipoal burocrático. Poucas coisas causam mais dano ao investimento do que o emaranhado de regras e a pesada burocracia.

Sobre o público alvo da proposição — jovem entre 18 e 29 anos — como já manifestado anteriormente, entendemos que a modalidade contratual simplificada pode representar um alívio momentâneo também para o mercado de trabalho das pessoas com mais de 55 anos, que denominamos de "economia prateada". São também elevados os níveis de desemprego dessa faixa etária e bastante conhecidas as barreiras estruturais próprias desse grupo no acesso ao mercado de trabalho. Some-se a isso, que foi a esse grupo que coube o quinhão mais pesado no esforço de equilíbrio das contas públicas, traduzido na reforma Previdenciária recém-aprovada pelo Congresso Nacional. O adiamento da aposentadoria e o quadro de desemprego elevado, fruto de uma economia que ainda aguarda uma retomada consistente, nos parece um fardo pesado para essa geração e justo propor sua inclusão no programa. A proposição visa propiciar alívio imediato no drama do desemprego dos trabalhadores — em destaque — e a recolocação no contexto da Previdência Social, como contribuintes, de forma a não postergar o atingimento do número de contribuições necessárias para a meritória aposentadoria. Com isso, incluímos neste Projeto de Lei a possibilidade de contratação das pessoas com cinquenta e cinco anos ou mais, que estejam sem vínculo formal de emprego, nas mesmas condições simples, diretas,

objetivas e flexíveis pensadas para a contratação dos trabalhadores mais jovens. Deste modo, evitamos burocratizar ou onerar os meios de pagamento das referidas contratações. Ademais a inclusão trará benefícios ao trabalhadores mais idosos e não prejudicará a absorção dos jovens, de vez que as projeções e estudos realizados indicam que a reserva de 20% de novos postos de trabalho, calculados sobe a base de empregados em outubro de 2019, é suficiente para absorver os dois grupos em proporção de suas respectivas taxas de desemprego.

Observamos, que o programa o PRIORE - Programa Primeira Oportunidade e Reinserção no Emprego, em análise como EMENDA ADITIVA à MP 1.046/2021, se destaca por combinar incentivo financeiro com simplicidade das regras e a diminuição da burocracia. Eis o ponto que nos parece diferencial e nos anima a aguardar bons resultados à frente. Assim, esta proposição se fundamenta na substancial desoneração dos encargos sobre a folha de pagamento, na simplificação das normas contratuais trabalhistas e da abertura plena do mercado ao jovem entre 18 e 29 anos e para os maiores de 55 anos. Entendemos que as bases da proposição estão suportadas na simplificação das normas e a clareza dos benefícios e das obrigações são as diretrizes do programa. Observo finalmente, que a flexibilidade e a desoneração da modalidade visam garantir aos empregadores regras simples e claras, fáceis de entender e abrangentes. Não se trata de retirar direitos, trata -se de dar um mínimo a quem hoje nada tem e sofre na informalidade ou na desocupação.

É nesse sentido que apoiamos a desoneração da folha de pagamentos como meio de se alcançar um número elevado de novas contratações com aquecimento do mercado de trabalho. Nós a vemos como uma medida assertiva e um recado claro aos empregadores, para que voltam a empregar, ofertando-lhes um instrumento simples e confiável, sem armadilhas jurídicas, sem ônus e encargos que lhes embarace o empreendimento. Entendemos, portanto, que redução dos encargos funcionará efeito pedagógico nas contratações.

O que se propõe e que será objeto de muitas discussões no âmbito desta Casa Legislativa, é a modernização nas relações de trabalho com a consequente geração de novos postos de ocupação

contribuindo diretamente para a redução da chaga do desemprego que atinge os segmentos produtivos do País, evitando-se a depressão social que se afigura num horizonte muito próximo.

Por fim ao solicitar o apoio dos meus ilustres pares, para a aprovação desta **EMENDA ADITIVA à MP 1.046/2021**, com reforço no entendimento que, uma vez acolhida, estaremos disponibilizando os meios apropriados para empregados e empregadores convergirem em um novo momento nas relações de trabalho e com geração formal de empregos; renda para a sustentação da economia e dignidade para milhares de brasileiros.

Sala da Comissão, em 28 de abril de 2021.

Deputado Christino Áureo
PP/RJ

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1046/2021

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

EMENDA Nº

Inclua-se, onde couber, o seguinte dispositivo ao texto da MPV 1046, de 2021, que passa a vigorar com a seguinte redação:

> "Art. X Durante a pandemia do coronavírus, ficam automaticamente prorrogados os vencimentos de dívidas de clientes pessoas físicas e micro e pequenas empresas com contratos vigentes em dia e limitados aos valores já utilizados, pelo período mínimo de 60 dias.

JUSTIFICAÇÃO

A Federação Brasileira de Bancos – FEBRABAN – e seus bancos associados anunciaram, no último dia 16, medidas de estímulo à economia para amenizar os efeitos negativos do coronavírus. Tais medidas foram adotadas pelos cinco maiores bancos associados: Banco do Brasil, Bradesco, Caixa Econômica Federal, Itaú Unibanco e Santander.

Entre as medidas divulgadas, estão a possibilidade de prorrogação, por 60 dias, dos vencimentos de dívidas de clientes pessoas físicas e micro e pequenas empresas para os contratos vigentes em dia e limitados aos valores já utilizados.

Sem dúvida, trata-se de medida importante e que presta auxílio à população brasileira, neste momento delicado de crise.

Ocorre que, entendemos que tal medida deve ser positivada, de modo a dar maior amplitude ao seu objetivo, aplicando-se a todas as instituições de crédito deste país.

Também, entendemos que o prazo de 60 dias pode ser curto, a depender dos reflexos e da duração desta pandemia.

Assim, propomos que tal medida perdure pelo período em que durar o estado de calamidade vivenciado, ou, no mínimo, por 60 (sessenta) dias.

Em razão do exposto, peço o apoio dos meus nobres pares a essa emenda.

Sala das Sessões, em de abril de 2021.

Deputado **JOSÉ NELTO**
Podemos/GO

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1046/2021

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

EMENDA Nº

Inclua-se, onde couber, o seguinte dispositivo ao texto da MPV 1046, de 2021, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. X Durante a pandemia causada pelo coronavírus, fica determinado que, dos recursos disponibilizados pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES com o objetivo de fornecer capital de giro às empresas, ao menos, 50% (cinquenta por cento) serão destinados às micros e pequenas empresas, cuja receita anual não supere R$ 2 milhões."

JUSTIFICAÇÃO

O objeto da presente emenda é prestar considerável auxílio preferencial para as micro e pequenas empresas brasileiras, que sabidamente serão às mais afetadas pela crise econômica decorrente da pandemia do coronavírus (Covid-19).

É sabido que os maiores clientes do BNDES são as grandes empresas, que acabam por tomar a maior parte do crédito disponibilizado pela citada Instituição Financeira de Fomento Econômico e Social e, em razão de seus respectivos portes, certamente seguirão tomando maior parte de empréstimos a serem disponibilizados no mercado local.

Portanto, como forma de garantir crédito aos micro e pequenos empresários, que são maioria em território brasileiro, apresentamos esta medida para garantir-lhes ajuda financeira para superar este momento de crise.

Em razão do exposto, peço o apoio dos meus nobres pares a essa emenda.

Sala das Sessões, em de abril de 2021.

Deputado **JOSÉ NELTO**
Podemos/GO

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 14 a seguinte redação:

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

JUSTIFICAÇÃO

Na forma proposta, o art. 14 permite a antecipação de feriados religiosos. A MPV 927, corretametne, não permitia essa antecipação ou compensação.

A antecipação de feriados religiosos fere o direito assegurado pela Constituição no art. 5º, VI, que garante a inviolabilidade da liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias. Ao antecipar feriados religiosos, ficará comprometida essa garantia, pois o livre exercício do culto pressupõe a disponiblidade do fiel, assegurada pela data consignada a essa liberdade.

Assim, deve ser preservada a solução dada pela MPV 927, excluindo-se os feriados religiosos da antecipação.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO PAIM

COMISSÃO MISTA DESTINADA A APRECIAR A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046 DE 2021.

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 N.º

Acrescente-se ao art. 16 da Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril 2021, o seguinte dispositivo:

"Art
16……
……..
§ 6º Fica dispensada a realização dos exames a que se refere o caput, inclusive os demissionais, nos contratos de trabalho de curta duração, de safra e por prazo determinado." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória nº 1.046 acertadamente abordou uma temática complexa na área de relações trabalhistas, qual seja, os exames médicos ocupacionais.

A realização desses exames se dá em clínicas especializadas que aglomeram grande quantidade de trabalhadores diariamente.

Ocorre que, atualmente, a maioria dessas clínicas se encontra fechada, seja para evitar as aglomerações de pessoas seja por não terem demandas suficientes face à interrupção de serviços de estabelecimentos que costumeiramente atendiam. E tem aquelas que fecharam suas portas por receio de sua equipe contrair o coronavírus.

Tem respaldo, portanto, a Medida Provisória nº 1.046, ao flexibilizar as regras relacionadas aos exames médicos ocupacionais.

No entanto, essa flexibilização foi direcionada exclusivamente aos trabalhadores em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, sem considerar que há contratos por período determinado que irão começar e terminar ainda dentro do período do estado de calamidade pública decretado em razão da pandemia do coronavírus (COVID-19).

Há produtores rurais, por exemplo, que se encontram em período de colheita e já contrataram, ou irão contratar, por um curto período, uma grande quantidade de mão de obra. E não é recomendável promover a aglomeração desses trabalhadores em uma clínica (caso exista alguma em atendimento) para obter o atestado admissional e, tampouco, o demissional por ocasião de seu desligamento.

Logo, é necessário que todos os contratos de trabalho de curta duração, de safra e por prazo determinado, que tenham início e fim no período do estado de calamidade pública, sejam desobrigados de efetuar os exames médicos ocupacionais, inclusive o demissional.

Por tais razões, contamos com o apoio dos nossos eminentes Pares para a aprovação da presente proposição.

Sala da Comissão, em 29 de abril de 2021

Deputado Jose Mario Schreiner

(DEM/GO)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/2021

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

EMENDA ADITIVA

Acrescente-se ao art. 1º da MP 1.046/2021 o seguinte parágrafo 2º :

"Art. 1º.....

§ 1º.....

§ 2º. Os acordos constantes desta Medida Provisória somente serão feitos mediante os termos de acordo coletivo ou convenção coletiva, respeitando- se a participação do sindicato na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, conforme art. 8º, III, da Constituição Federal". (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A medida provisória 1.046/2021, ao dispor sobre o acordo individual em detrimento do acordo coletivo, viola diversas normas da Constituição Federal, da CLT e do Direito Internacional, em especial, a Convenção 98 da OIT. Isso porque o critério adotado pela MP prioriza a escolha unilateral do empregador, sem observar os acordo coletivo e convenção coletiva.

Ressalte que as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho são considerados no âmbito do Direito do Trabalho fontes formais autônomas do Direito. Verifica-se, desde a reforma trabalhista, uma tendência a anular também esse tipo de regulamentação e proteção trabalhista, por intermédio do instituto da negociação individual, em que o trabalhador fica vulnerável à chantagem do patrão e sem força para negociar, prevalecendo,

assim, a vontade do elo mais forte e poderoso da relação de trabalho: o empregador hipossuficiente.

O Direito do Trabalho, por sua vez, possui uma teia protetiva da parte hipossuficiente nas relações de trabalho e emprego, com o propósito de equilibrar, amenizar e até mesmo retificar, no plano jurídico, o desequilíbrio existente no plano fático do contrato de trabalho. Tais institutos estão inseridos no princípio da igualdade e isonomia, que surgiu da percepção de que a simples liberdade de contrato entre patrão e empregado, calcada unicamente dos alicerces da vetusta *pacta sunt servanda*, geraria desigualdades entre as partes com poder e capacidade econômica desiguais. É a chamada igualdade jurídica, que objetiva garantir a equidade real em cada caso concreto, sob pena de tratar com desigualdade os iguais e com igualdade os desiguais, o que configuraria a desigualdade extrema e flagrante e não mais uma igualdade substancial.

Os dispositivos da MP que permitem a redução de salários, a redução da indenização para dispensa por justa causa e a negociação individual entre empregado e empregador representam uma forma de precarização do trabalho, o que leva à fragilização do emprego e redução salarial a curto prazo. Esse cenário se agrava mais ainda num momento de crise e desemprego. Essa prática, a renegociação dos contratos é um cheque em branco para os empregadores chantagearem os trabalhadores com a possibilidade de demissão.

Como agravante, a negação da participação dos sindicatos nas decisões da categoria empodera ainda mais o empresário a tomar decisões que fragilizem o trabalhador e reduzem direitos.

Sala das Comissões, 28 de abril de 201.

Alice Portugal

Deputada

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/2021

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprimam-se os arts. 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 11, 12, 13 e 14 da Medida Provisória nº 1.046/2021.

JUSTIFICAÇÃO

Os artigos 5º a 10 da MP 1.046/2021 permitem a antecipação de férias individuais, mediante ato unilateral do empregador, com aviso ao trabalhador de apenas 48 horas e não mais 30 dias, conforme a CLT. Manteve a data-limite de pagamento do adicional de férias para 20 de dezembro. A MP inclusive permite que férias futuras venham a ser antecipadas, ainda que não se tenha completado o período aquisitivo. Esse dispositivo é inconstitucional, pois prescinde das normas autônomas de convenção ou acordo coletivo. Mais uma vez, o trabalhador terá que ceder o usufruto de suas férias para a quarentena, e não mais como descanso e lazer com a família.

Já os arts. 11 e 12 da MP tem como objetivo reduzir o custo do empregador durante a pandemia, por isso a concessão de férias coletivas sem precisar observar o limite máximo de dois períodos por ano e sem a garantia de duração mínima de 10 dias. O dispositivo extrapola e nega as regras de convenção nem acordo coletivo, nem comunicação prévia ao sindicato.

A MP permite que feriados nacionais, locais e não religiosos possam ser antecipados, sem concordância do empregado. O trabalhador mais uma vez terá que repor nos feriados os dias de recolhimento para a prevenção do Coronavírus.

De acordo com o próprio artigo 2º da CLT, a empresa é responsável por todos os riscos econômicos da atividade desenvolvida. A essência da assunção de riscos do empreendimento ou trabalho significa que cabe a responsabilidade exclusiva ao empregador todo o ônus decorrente do trabalho do empregado e da atividade empresarial e até mesmo do contrato empregatício celebrado.

Sendo assim, é vedado a empresa repassar seus prejuízos ou dividas aos seus empregados. O conteúdo da MP ignora esse princípio da CLT o tempo todo, ao transferir o ônus da redução salarial, da demissão sem justa causa, do adiantamento das férias, da concessão de férias coletivas, tudo ao trabalhador. A arma usada é a chantagem pela possível perda do emprego e fechamento da empresa. Não há incentivo algum governamental para as empresas em situação difícil, ao contrário das medidas tomadas mundo afora.

Sala das Comissões, 28 de abril de 2021.

Alice Portugal

Deputada

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/2021

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprimam-se os arts. 16 e 17 da Medida Provisória 1.046/2021.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 16 da MP 1.046/2021 suspente a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais. Já o art. 17 suspende a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Ambos os dispositivos não têm razão nenhuma para constarem da MP, pois trazem riscos à saúde do trabalhador e, por isso, estão na contramão de qualquer ação sanitária de combate à proliferação da COVID-19. Tampouco servem para a preservação de empregos ou da renda, que e deveria ser o objetivo da medida provisória.

Além do mais, são dispositivos que comprometem a atuação dos Fiscais do Trabalho, no cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho.

Sala das Comissões, 28 de abril de 2021.

Alice Portugal

Deputada

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se:

I – o inciso VI do art. 2º;

II – os art. 16, 17 e 19.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa suprimir, entre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores, durante o prazo de cento e vinte dias, para a preservação do emprego e da renda, 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, as relativas a a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.

Com efeito, nada recomenda, nem requer, que medidas como a suspensão da realização obrigatória de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, ainda que limitada a suspensão aos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, possa contribuir para os objetivos da MPV.

A manutenção da obrigação 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, ainda que esses trabalhadores estejam na linha de frente ao enfrentamento da covid-19, não permite que os demais trabalhadores sejam ignorados, pois as doenças ocupacionais podem afetar a todos, levando à necessidade de afastamentos ou licenças.

Além disso, mesmo no caso dos trabalhadores em atividade presencial, a MPV, no art. 16, permite que os exames médicos periódicos vencidos durante o período de aplicação das medidas poderão ser realizados

no prazo de até cento e oitenta dias, contado da data de seu vencimento, ou seja, protelando excessivamente a sua realização.

A suspensão da obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais mpregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, também não se sustenta, podendo agravar os riscos aos trabalhadores.

Dessa forma, para que não seja agravada a situação dos trabalhadores, já vulnerabilizados em face da Covid-19, propomos a supressão desses dispositivos.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO PAIM

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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

EMENDA SUPRESSIVA

Inclua-se o seguinte artigo:

"Art. .... Fica instituído o Domicílio Eletrônico Trabalhista, regulamentado pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, destinado a:
I – cientificar o empregador de quaisquer atos administrativos, ações fiscais, intimações e avisos em geral; e
II – receber, por parte do empregador, documentação eletrônica exigida no curso das ações fiscais ou apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos.
§ 1º As comunicações eletrônicas realizadas pelo Domicílio Eletrônico Trabalhista dispensam a sua publicação no Diário Oficial da União e o envio por via postal e são consideradas pessoais para todos os efeitos legais.
§ 2º A ciência por meio do sistema de comunicação eletrônica, com utilização de certificação digital ou de código de acesso, possuirá os requisitos de validade.
§ 3º A utilização do sistema de comunicação eletrônica previsto no caput deste artigo é obrigatória para todos os empregadores, conforme estabelecido em ato da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, garantidos prazos diferenciados para as microempresas, as empresas de pequeno porte e as cooperativas que tenham auferido, no ano calendário anterior, receita bruta até o limite definido no inciso II do caput do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, e para empregadores em localidades sem acesso à internet, definidas em ato da Agência Nacional de Telecomunicações.
§ 4º O empregador deverá consultar o sistema de comunicação eletrônica no prazo de até 10 (dez) dias, contado da data de notificação por correio eletrônico cadastrado.
§ 5º Encerrado o prazo a que se refere o § 4º deste artigo, considera-se automaticamente que a comunicação eletrônica foi realizada.
§ 6º A comunicação eletrônica a que se refere o caput deste artigo, em relação ao empregador doméstico, ocorrerá por meio da utilização de

sistema eletrônico na forma prevista pelo art. 32 da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.
§ 7º A comunicação eletrônica a que se refere o caput deste artigo não afasta a possibilidade de utilização de outros meios legais de comunicação com o empregador a serem utilizados a critério da autoridade competente."

JUSTIFICAÇÃO

A MPV 1046, em vários dispositivos, avança no sentido de permitir o uso de meios eletrônicos para a prática de atos envolvendo empregadors empregados e entidades sindicais.

O Parecer do Relator, na MPV 801, de 2017, que institui a Lei da Liberdade Econômica, trazia a previsão do domicílio eletrônico trabalhista, a ser adotado para cientificar o empregador de quaisquer atos administrativos, ações fiscais, intimações e avisos em geral e receber, por parte do empregador, documentação eletrônica exigida no curso das ações fiscais ou apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos. Contudo, a matéria foi suprimida ao longo dos debates.

A MPV 905, que perdeu a eficácia, voltou a tratar do tema, e institui o Domicílio Eletrônico Trabalhista, contemplando a hipótese de apresentação de documentos em meio eletrônico. Contudo, aquela medida provisória, em face de seu conteúdo polêmico e inconstitucional, não foi aprovada, e perdeu-se a oportunidade de aproveitar esse avanço, que já vigora em outros setores, como a Receita Federal.

Na forma da presente emenda, resgatamos essa proposta.

O domicílio eletrônico permitirá cientificar o empregador de quaisquer atos administrativos, ações fiscais, intimações e avisos em geral; e receber, por parte do empregador, documentação eletrônica exigida no curso das ações fiscais ou apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos. A utilização do sistema de comunicação eletrônica previsto no caput é obrigatória para todos os empregadores, conforme estabelecido em ato da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, garantidos prazos diferenciados para as microempresas e as empresas de pequeno porte.

Assim, sem abrir espaço a qualquer redução das prerrogativas do cidadão ou do Estado, estaremos contribuindo para simplificar e agilizar a comunicação e o cumprimento de obrigações acessórias e a sua fiscalização.

Com efeito, nada recomenda, nem requer, que medidas como a suspensão da realização obrigatória de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, ainda que limitada a suspensão aos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, possa contribuir para os objetivos da MPV.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO PAIM

CONGRESSO NACIONAL
APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

ETIQUETA

DATA	
29/04/2021	**MEDIDA PROVISÓRIA Nº1.046, de 2021.**

AUTOR	Nº PRONTUÁRIO
Senador Weverton – PDT	

Suprima-se o artigo 13 da MP nº 1.046/2021, assim redigido:

> 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.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir que as entidades sindicais sejam sim comunicadas sobre a concessão de férias aos trabalhadores.

Comissões, em 29 de abril de 2021.



Senador Weverton-PDT/MA

CONGRESSO NACIONAL
APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

ETIQUETA

DATA	
29/04/2021	**MEDIDA PROVISÓRIA Nº1.046, de 2021.**

AUTOR	Nº PRONTUÁRIO
Senador Weverton – PDT	

Dê-se ao artigo 11 da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

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, bem como o sindicato da categoria profissional, 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.

JUSTIFICAÇÃO

A nova redação objetiva garantir que o sindicato seja comunicado sobre a concessão das férias coletivas.

Comissões, em 29 de abril de 2021.



Senador Weverton-PDT/MA

CONGRESSO NACIONAL
APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

ETIQUETA

DATA
29/04/2021

MEDIDA PROVISÓRIA Nº1.046, de 2021.

AUTOR
Senador Weverton – PDT

Nº PRONTUÁRIO

Dê-se ao art. 10º da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

"Art. 10º. Fica proibida, durante o estado de calamidade pública, a demissão sem justa causa do trabalhador, para contratos celebrados até a data da publicação do Decreto Legislativo nº 6 de 2020.

§ 1º excetua-se à proibição:

I - os contratos temporários de trabalho celebrados antes e durante a vigência do estado de calamidade pública, nos termos da Lei Nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974.

II - extinção da empresa empregadora, nos termos do art. 502 do Decreto Lei Nº 5452 de 1º de janeiro de 1943." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda propõe a substituição do texto do art. 10º da MP 1.046 de 2021, originalmente redigido com desnecessária obrigação de pagamento de férias, já que o tema é tratado de forma completa e abrangente, na CLT e leis correlatas.

Além disto, nada na MP foi colocado objetivando a proteção do trabalhador, elo mais fraco da cadeia econômica, e não se justifica que o ente mais desprotegido receba o ônus da crise causada pela pandemia originária pelo covid-19.

Assim, é necessário e urgente o estabelecimento de garantias ao trabalhador que não se somem à consagrada CLT, garantindo a subsistência do trabalhador no momento de crise.

Muito se fala da consequente recessão que pode advir desta crise mundial. Porém, de forma inequívoca, sabe-se que crise econômica nenhuma se resolverá sem a garantia de emprego e renda dos trabalhadores, que são, na essência, os consumidores de produtos e serviços gerados pela movimentação econômica de qualquer nação.

Comissões, em 29 de abril de 2021.



Senador Weverton-PDT/MA

CONGRESSO NACIONAL
APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

ETIQUETA

DATA	
29/04/2021	**MEDIDA PROVISÓRIA Nº1.046, de 2021.**

AUTOR	Nº PRONTUÁRIO
Senador Weverton – PDT	

Suprima-se o artigo 10 da MP nº 1.046/2021, com a seguinte redação:

> **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

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir que o trabalhador não seja dispensado após retornar das férias. O artigo 10 trata de rescisão, sem propósito algum, em momento que os empregos devem ser garantidos.

Comissões, em 29 de abril de 2021.



Senador Weverton-PDT/MA

CONGRESSO NACIONAL
APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

ETIQUETA

DATA
29/04/2021

MEDIDA PROVISÓRIA Nº1.046, de 2021.

AUTOR
Senador Weverton – PDT

Nº PRONTUÁRIO

Dê-se ao do artigo 3º da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

"Art. 3º O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o 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, efetuando a comunicação em até 48 (quarenta e oito) horas ao sindicato da categoria profissional a que pertence o trabalhador."(NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda suprime as palavras "a seu critério" quando se refere a possibilidade de alteração dos contratos de trabalho de forma unilateral pelo empregador.

Além disso, inclui a necessidade de comunicação ao sindicato da categoria profissional a que pertence o trabalhador, em até 48 horas.

No artigo 8, inciso, lll VI, da CF/88 resta consignado que *"ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas"* e *"é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas do trabalho"*. Cabendo às entidades sindicais a defesa dos interesses da categoria representada. Inclusive reconhecido pelo Excelso Supremo Tribunal Federal.

Não se admite, em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea, relegar e fragilizar o trabalhador hipossuficiente, colocando-o à margem dos direitos adquiridos, nos quase 80 anos da CLT.

Torna-se inconstitucional e ilegal, portanto, por qualquer lado que se veja, a pretensão de que as entidades sindicais sejam completamente alijadas das negociações.

Comissões, em 29 de abril de 2021.



Senador Weverton-PDT/MA

CONGRESSO NACIONAL
APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

ETIQUETA

DATA
29/04/2021

MEDIDA PROVISÓRIA Nº1.046, de 2021.

AUTOR
Senador Weverton – PDT

Nº PRONTUÁRIO

Dê-se ao do artigo 2º da MP nº 1.046, de 2021, a seguinte redação:

Art. 2º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda poderão ser adotadas pelos empregadores, mediante celebração de acordo coletivo, convenção coletiva ou observância de protocolos nacionais, dentre outras, as seguintes medidas:

JUSTIFICAÇÃO

No artigo 8, inciso, lll VI, da CF/88 resta consignado que *"ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas"* e *"é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas do trabalho"*. Cabendo às entidades sindicais a defesa dos interesses da categoria representada. Inclusive reconhecido pelo Excelso Supremo Tribunal Federal

Não por outro motivo, a Lei nº 13.467/2017 manteve a representação de categoria, tendo a entidade sindical a obrigatoriedade constitucional de representar e atender toda categoria, sendo obrigatória sua participação nas negociações coletivas.

A Convenção 98 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi aprovada através do Decreto Legislativo 49 de 27.08.1952 e trata da aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva.

Assim como a Convenção 154 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi aprovada através do Decreto Legislativo 125 de 29.09.1994 traz em seu bojo que a negociação coletiva, tem por objetivo fixar, regular e disciplinar as condições de trabalho e emprego.

A negociação coletiva é o mecanismo para efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras. Tanto é assim que a Magna Carta em art. 7°, XXVI, eleva as negociações coletivas ao status de lei! Visa alcançar os patamares da dignidade da pessoa humana, a paz social, com ajustes nos processos produtivos em defesa dos direitos e garantias sociais, eliminando e compondo conflitos e preservando o equilíbrio entre capital e trabalho

Não se admite, em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea, relegar e fragilizar o trabalhador hipossuficiente, colocando-o à margem dos direitos adquiridos, nos quase 80 anos da CLT.

A legislação já prevê nos ternos do artigo 444 da CLT a possibilidade de negociação direta por parte dos trabalhadores com salário superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do regime geral de previdência social.

Ilegal, portanto, por qualquer lado que se veja, a pretensão de que as entidades sindicais sejam completamente alijadas das negociações, relegando o trabalhador a própria sorte.

Mais ainda vez que da forma prevista, suplanta norma coletiva negociada e assinada entre os setores. Norma coletiva que está sob a égide do artigo 5º, inciso XXXVI, da CF/88 *"A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada."*

A alteração ou flexibilização devem ter por norte a negociação entre a entidade sindical e o setor e ou empresa, sob pena de ferir a Constituição Federal e as normas supralegais.

Comissões, em 29 de abril de 2021.



Senador Weverton-PDT/MA

CONGRESSO NACIONAL
APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

ETIQUETA

DATA	
29/04/2021	**MEDIDA PROVISÓRIA Nº1.046, de 2021.**

AUTOR	Nº PRONTUÁRIO
Senador Weverton – PDT	

Suprima-se o parágrafo 2º do artigo 15 da MP nº 1.046/2021, assim redigido:

Art. 15 (...)
§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente.

Comissões, em 29 de abril de 2021.



Senador Weverton-PDT/MA

CONGRESSO NACIONAL
APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

ETIQUETA

DATA	
29/04/2021	**MEDIDA PROVISÓRIA Nº1.046, de 2021.**

AUTOR	Nº PRONTUÁRIO
Senador Weverton – PDT	

Dê-se ao artigo 15 da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

> 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 dezoito meses, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente.

Comissões, em 29 de abril de 2021.



Senador Weverton-PDT/MA

CONGRESSO NACIONAL
APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

ETIQUETA

DATA	
29/04/2021	**MEDIDA PROVISÓRIA Nº1.046, de 2021.**

AUTOR	Nº PRONTUÁRIO
Senador Weverton – PDT	

Dê-se ao artigo 28 da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

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

JUSTIFICAÇÃO

A emenda objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente.

Comissões, em 29 de abril de 2021.



Senador Weverton-PDT/MA

CONGRESSO NACIONAL
APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

ETIQUETA

DATA	
29/04/2021	**MEDIDA PROVISÓRIA Nº1.046, de 2021.**

AUTOR	Nº PRONTUÁRIO
Senador Weverton – PDT	

Dê-se ao artigo 27 da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

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

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente. O setor de saúde será bastante afetado pela pandemia, justificando que as negociações sejam feitas de forma coletiva.

Comissões, em 29 de abril de 2021.

Senador Weverton-PDT/MA

CONGRESSO NACIONAL
APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

ETIQUETA

DATA	
29/04/2021	**MEDIDA PROVISÓRIA Nº1.046, de 2021.**

AUTOR	Nº PRONTUÁRIO
Senador Weverton – PDT	

Suprima-se o parágrafo 5º do artigo 16 da MP nº 1.046/2021, assim redigido:

Art. 16 (...)
§ 5º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir a saúde do trabalhador em momento de pandemia. Exame demissional feito em 180 dias não garante que o trabalhador não esteja com alguma enfermidade no momento de dispensa.

Trabalhadores de setores da saúde serão prejudicados caso sejam dispensados da realização de exames médicos ocupacionais.

Comissões, em 29 de abril de 2021.



Senador Weverton-PDT/MA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/2021

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

EMENDA Nº ____

(Do Sr. Ricardo silva)

Altera-se o disposto do § 1º, do artigo 15, da Medida Provisória 1.046, de 27 de abril de 2021, para constar a seguinte redação:

"Art. 15 .....

§ 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, sem prejuízo do descanso semanal remunerado em favor do trabalhador." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Cuida-se de Medida Provisória que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

A redação original da Medida Provisória em apreço tem o objetivo de permitir compensação de tempo para recuperação do período interrompido 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.

Entretanto, não há qualquer previsão da garantia do descanso semanal remunerado em favor do trabalhador, previso no artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal de 1988.

Ademais, o descanso semanal remunerado, como direito constitucional do trabalhador, é norma de saúde do trabalhador, evitando com que surjam consequências mais graves, como, por exemplo, doenças ou acidentes de trabalho.

Tal emenda, portanto, se justifica na economia em ações judiciais, bastando que as empresas adotem simples condutas de trabalho para evitar que o judiciário não receba

Câmara dos Deputados
Praça dos Três Poderes, Anexo IV – Gabinete 904
Brasília / DF – Cep. 70.160-900 – E-mail: dep.ricardosilva@camara.leg.br
Fones: (61) 3215-5904

tantas demandas relativas à ausência do descanso semanal remunerado, que é um dos pedidos mais frequentes na Justiça do trabalho.

Diante do exposto, torna-se necessário e imperativo que se retifique essa situação, o que é o propósito da presente Emenda.

_____

Deputado RICARDO SILVA

Câmara dos Deputados
Praça dos Três Poderes, Anexo IV – Gabinete 904
Brasília / DF – Cep. 70.160-900 – E-mail: dep.ricardosilva@camara.leg.br
Fones: (61) 3215-5904

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/2021

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

EMENDA Nº ____

(Do Sr. Ricardo silva)

Altera-se o disposto do § 5º, do artigo 4º, da Medida Provisória 1.046, de 27 de abril de 2021, para constar a seguinte redação:

"Art. 4º .....

§ 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 contratual 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 houver meio de controle patronal da jornada." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Cuida-se de Medida Provisória que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

A redação original da Medida Provisória em apreço tem o objetivo de disciplinar a prática do teletrabalho, mediante a utilização de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, assim como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet.

Contudo, pela redação original da MP, o acesso a tais dispositivos utilizados para o teletrabalho fora da jornada de trabalho contratual 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, sem levar em consideração os casos em que o empregador possui meios efetivos de controle da jornada.

Vale destacar que o teletrabalho também foi incluído na exceção do regime de jornada de trabalho do artigo 62 da CLT, ou seja, devido à dificuldade de controle, não há direito ao pagamento de horas extras, adicional noturno, etc.

Câmara dos Deputados
Praça dos Três Poderes, Anexo IV – Gabinete 904
Brasília / DF – Cep. 70.160-900 – E-mail: dep.ricardosilva@camara.leg.br
Fones: (61) 3215-5904

Entretanto, de acordo com diversos precedentes do Tribunal Superior do Trabalho, se houver meio de controle patronal da jornada, é possível reconhecer os adicionais.

Tal emenda, portanto, se justifica na economia em ações judiciais, bastando que as empresas adotem simples condutas de trabalho para evitar que o judiciário não receba tantas demandas relativas às horas extraordinárias no teletrabalho, que são os pedidos mais frequentes na Justiça do trabalho.

Diante do exposto, torna-se necessário e imperativo que se retifique essa situação, o que é o propósito da presente Emenda.

_____

Deputado RICARDO SILVA

Câmara dos Deputados
Praça dos Três Poderes, Anexo IV – Gabinete 904
Brasília / DF – Cep. 70.160-900 – E-mail: dep.ricardosilva@camara.leg.br
Fones: (61) 3215-5904

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/2021

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

EMENDA Nº ____

(Do Sr. Ricardo silva)

Altera-se o disposto do § 3º, do artigo 15, da Medida Provisória 1.046, de 27 de abril de 2021, para constar a seguinte redação:

"Art. 15 .....

§ 3º As empresas que desempenham atividades essenciais, assim reconhecidas pelas autoridades do local onde o empregado exerce suas funções, 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." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Cuida-se de Medida Provisória que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

A redação original da Medida Provisória em apreço tem o objetivo de permitir que 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

Entretanto, não há definição para quais atividades deverão ser reconhecidas como essenciais, de acordo com o local da prestação de serviço, decorrente da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal de que as medidas adotadas pelo governo federal não afastam a competência concorrente nem a tomada de providências normativas e administrativas pelos estados, pelo Distrito Federal e pelos municípios.

Tal emenda, portanto, se justifica na economia em ações judiciais, bastando que as empresas adotem simples condutas de trabalho para evitar que o judiciário não receba tantas demandas relativas ao banco de horas das atividades reconhecidas como essenciais, de acordo com as normas definidas pela autoridade do local em que o empregado exerce suas funções.

Câmara dos Deputados
Praça dos Três Poderes, Anexo IV – Gabinete 904
Brasília / DF – Cep. 70.160-900 – E-mail: dep.ricardosilva@camara.leg.br
Fones: (61) 3215-5904

Diante do exposto, torna-se necessário e imperativo que se retifique essa situação, o que é o propósito da presente Emenda.

_____

Deputado RICARDO SILVA

Câmara dos Deputados
Praça dos Três Poderes, Anexo IV – Gabinete 904
Brasília / DF – Cep. 70.160-900 – E-mail: dep.ricardosilva@camara.leg.br
Fones: (61) 3215-5904

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, 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).

EMENDA Nº

Inclua-se, onde couber, o seguinte artigo à Medida Provisória nº 1046, de 2021:

"Art. O Art. 68 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), passa a vigorar com a seguinte redação:

'Art. 68. .....

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez no período máximo de sete semanas".

JUSTIFICAÇÃO

A proposta visa unificar as práticas para todas as atividades econômicas, prestigiando a livre iniciativa e a liberdade econômica, estando a proposta em consonância com a Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019 (Declaração de Direitos de Liberdade Econômica) e com o art. 1º, inciso IV, da Constituição Federal.

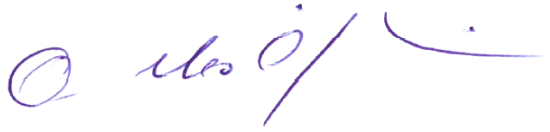
Permitir a concessão de repouso semanal remunerado aos domingos uma vez a cada sete semanas, criará maior flexibilidade para as empresas de todos os segmentos e viabilizará a adoção de escalas de trabalho amplamente difundidas e utilizadas pelos mais diversos setores, garantindo segurança jurídica.

A proposta não elimina o direito ao repouso semanal remunerado, apenas estabelece que ele deva coincidir com o domingo a cada sete semanas.

Nas demais semanas, o repouso poderá recair em outros dias que não o domingo.

Também é importante destacar que as atividades econômicas estão cada vez mais integradas, existindo a necessidade de maior disponibilidade operacional em diversos segmentos a fim de atender as demandas de todos os setores econômicos do Brasil.

Sala da Comissão, 30 de Abril de 2021



Deputado ARNALDO JARDIM
CIDADANIA - SP

EMENDA **MP 1046/2021**

Inclua-se o seguinte artigo, com a numeração que lhe couber, no texto da MPV, via Projeto de Lei de Conversão:

"Art.___. No caso de atividades ou profissões com jornadas diferenciadas estabelecidas em lei, será facultada a extensão continuada da duração normal do trabalho até o limite estabelecido no *caput* do art. 58 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, sendo assegurados ao empregado os seguintes acréscimos:

I — as horas adicionais que passam a compor a duração normal do trabalho, no regime de jornada complementar facultativa, serão remuneradas com acréscimo de 20% (vinte por cento), não se confundindo com as horas extras eventuais que venham a ser ajustadas na conformidade do art. 59 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

II — a remuneração da hora extra, para efeito do § 1º do art. 59 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será calculada sobre o valor médio apurado entre as horas normais e as horas adicionais da jornada complementar facultativa.

Parágrafo único. O disposto neste artigo poderá ser aplicado, inclusive, posteriormente ao período de emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (Covid-19), por iniciativa exclusiva do empregado, não podendo ser pactuado, em nenhum momento, no caso de atividades ou operações consideradas insalubres, na conformidade dos arts. 189 e 190 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943."

JUSTIFICAÇÃO

A presente Emenda tem o objetivo de contribuir com as medidas anunciadas e promovidas pelo Executivo Federal, para o enfrentamento da crise gerada pelos efeitos do Covid-19, que já se estendem, de forma abrangente e difusa, na sociedade e pelos diferentes setores da atividade econômica.

Trata-se de mera reintrodução do texto acolhido pelo relator da MP 927/20 no SF e incorporado ao respectivo Projeto de Lei de Conversão, que não chegou a ser apreciado

pelo Plenário, porque ficou prejudicado com a superveniente perda de vigência da citada Medida Provisória.

A jornada complementar facultativa, cuja regulação legal constitui o objeto da presente iniciativa de emendamento da MPV 1.046/21, considera-se a extensão continuada da duração normal do trabalho, até o limite da jornada normal de oito horas,, com acréscimo proporcional de salário mais ganho real, no caso de atividades ou profissões com jornadas legalmente diferenciadas (excetuadas as legalmente tidas por insalubres).

Em resumo, dita jornada complementar reúne características como: (i) caráter facultativo; (ii) abrange diversas categorias, com jornadas reduzidas; (iii) não induz nem implica alteração da regulação profissional específica; (iv) consubstancia ponto único de negociação entre as partes; (v) o instrumento respectivo consuma a negociação individual.

Trata-se, portanto, de instrumento de flexibilização e modernização da legislação laboral, com vantagens múltiplas e abrangentes dos vários segmentos interessados, e próprias para cada qual das partes contratantes.

Assim, alinham-se para os profissionais ganhos em termos de:

(i) remuneração adicional de 20% nas horas acrescidas, que passarão a compor a jornada complementar facultativa (não se confundindo com horas extraordinárias);

(ii) aumento substancial na renda total com ganho real;

(iii) jornada mais previsível, que favorece o planejamento de atividades outras;

(iv) dispensa um segundo emprego como complemento de renda;

(v) hora extra calculada sobre o valor médio da jornada de 8 horas;

(vi) aumento salarial refletido nas férias, 13º, FGTS etc.

A sua vez, as empresas beneficiam-se com: *(i)* presumido aumento de produtividade; *(ii)* facilidade de planejamento da escala de funcionários; *(iii)* aprimoramento da logística das operações.

Por último, o setor governo, são dados positivos, a redução da informalidade, o aumento da arrecadação de impostos, contribuições sociais e FGTS.

Estas as resumidas razões que fundamentam o emendamento ora colimado

Sala de Sessões,

OTTO ALENCAR

Senador PSD/BA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/2021

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprimam-se os arts. 16 e 17 da Medida Provisória 1.046/2021.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 16 da MP 1.046/2021 suspente a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais. Já o art. 17 suspende a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Ambos os dispositivos não têm razão nenhuma para constarem da MP, pois trazem riscos à saúde do trabalhador e, por isso, estão na contramão de qualquer ação sanitária de combate à proliferação da COVID-19. Tampouco servem para a preservação de empregos ou da renda, que e deveria ser o objetivo da medida provisória.

Além do mais, são dispositivos que comprometem a atuação dos Fiscais do Trabalho, no cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho.

Sala das Comissões, 28 de abril de 2021.

Deputado Renildo Calheiros

PCdoB-PE

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/2021

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprimam-se os arts. 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 11, 12, 13 e 14 da Medida Provisória nº 1.046/2021.

JUSTIFICAÇÃO

Os artigos 5º a 10 da MP 1.046/2021 permitem a antecipação de férias individuais, mediante ato unilateral do empregador, com aviso ao trabalhador de apenas 48 horas e não mais 30 dias, conforme a CLT. Manteve a data-limite de pagamento do adicional de férias para 20 de dezembro. A MP inclusive permite que férias futuras venham a ser antecipadas, ainda que não se tenha completado o período aquisitivo. Esse dispositivo é inconstitucional, pois prescinde das normas autônomas de convenção ou acordo coletivo. Mais uma vez, o trabalhador terá que ceder o usufruto de suas férias para a quarentena, e não mais como descanso e lazer com a família.

Já os arts. 11 e 12 da MP tem como objetivo reduzir o custo do empregador durante a pandemia, por isso a concessão de férias coletivas sem precisar observar o limite máximo de dois períodos por ano e sem a garantia de duração mínima de 10 dias. O dispositivo extrapola e nega as regras de convenção nem acordo coletivo, nem comunicação prévia ao sindicato.

A MP permite que feriados nacionais, locais e não religiosos possam ser antecipados, sem concordância do empregado. O trabalhador mais uma vez terá que repor nos feriados os dias de recolhimento para a prevenção do Coronavírus.

De acordo com o próprio artigo 2º da CLT, a empresa é responsável por todos os riscos econômicos da atividade desenvolvida. A essência da assunção de riscos do empreendimento ou trabalho significa que cabe a responsabilidade exclusiva ao empregador todo o ônus decorrente do trabalho do empregado e da atividade empresarial e até mesmo do contrato empregatício celebrado.

Sendo assim, é vedado a empresa repassar seus prejuízos ou dividas aos seus empregados. O conteúdo da MP ignora esse princípio da CLT o tempo todo, ao transferir o ônus da redução salarial, da demissão sem justa causa, do adiantamento das férias, da concessão de férias coletivas, tudo ao trabalhador. A arma usada é a chantagem pela possível perda do emprego e fechamento da empresa. Não há incentivo algum governamental para as empresas em situação difícil, ao contrário das medidas tomadas mundo afora.

Sala das Comissões, 28 de abril de 2021.

Deputado Renildo Calheiros

PCdoB-PE

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/2021

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

EMENDA ADITIVA

Acrescente-se ao art. 1º da MP 1.046/2021 o seguinte parágrafo 2º :

"Art. 1º.....

§ 1º.....

§ 2º. Os acordos constantes desta Medida Provisória somente serão feitos mediante os termos de acordo coletivo ou convenção coletiva, respeitando- se a participação do sindicato na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, conforme art. 8º, III, da Constituição Federal". (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A medida provisória 1.046/2021, ao dispor sobre o acordo individual em detrimento do acordo coletivo, viola diversas normas da Constituição Federal, da CLT e do Direito Internacional, em especial, a Convenção 98 da OIT. Isso porque o critério adotado pela MP prioriza a escolha unilateral do empregador, sem observar os acordo coletivo e convenção coletiva.

Ressalte que as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho são considerados no âmbito do Direito do Trabalho fontes formais autônomas do Direito. Verifica-se, desde a reforma trabalhista, uma tendência a anular também esse tipo de regulamentação e proteção trabalhista, por intermédio do instituto da negociação individual, em que o trabalhador fica vulnerável à chantagem do patrão e sem força para negociar, prevalecendo,

assim, a vontade do elo mais forte e poderoso da relação de trabalho: o empregador hipossuficiente.

O Direito do Trabalho, por sua vez, possui uma teia protetiva da parte hipossuficiente nas relações de trabalho e emprego, com o propósito de equilibrar, amenizar e até mesmo retificar, no plano jurídico, o desequilíbrio existente no plano fático do contrato de trabalho. Tais institutos estão inseridos no princípio da igualdade e isonomia, que surgiu da percepção de que a simples liberdade de contrato entre patrão e empregado, calcada unicamente dos alicerces da vetusta *pacta sunt servanda*, geraria desigualdades entre as partes com poder e capacidade econômica desiguais. É a chamada igualdade jurídica, que objetiva garantir a equidade real em cada caso concreto, sob pena de tratar com desigualdade os iguais e com igualdade os desiguais, o que configuraria a desigualdade extrema e flagrante e não mais uma igualdade substancial.

Os dispositivos da MP que permitem a redução de salários, a redução da indenização para dispensa por justa causa e a negociação individual entre empregado e empregador representam uma forma de precarização do trabalho, o que leva à fragilização do emprego e redução salarial a curto prazo. Esse cenário se agrava mais ainda num momento de crise e desemprego. Essa prática, a renegociação dos contratos é um cheque em branco para os empregadores chantagearem os trabalhadores com a possibilidade de demissão.

Como agravante, a negação da participação dos sindicatos nas decisões da categoria empodera ainda mais o empresário a tomar decisões que fragilizem o trabalhador e reduzem direitos.

Sala das Comissões, 28 de abril de 201.

Deputado Renildo Calheiros

PCdoB-PE

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, DE 2021.

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

EMENDA ADITIVA

Art. 1º Inclua-se, onde couber, no projeto de Lei de Conversão da Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021, os seguintes dispositivos:

"Art. xx. 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.

Art. xx. 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

I - falta de registro de empregado, a partir de denúncias;

II - situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;

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

IV - trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

Art. xx. A Lei nº 8.212, de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 47. .....

.....

§ 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."

JUSTIFICAÇÃO

Trata-se da reedição dos artigos 30, 31 e 37 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 por se tratarem de medidas importantes para as empresas no combate dos efeitos da pandemias tais como a prorrogação automática de acordos coletivos, obrigatoriedade da fiscalização orientadora e prorrogação da validade das certidões ref. a tributos federais e da dívida ativa da união.

Tais artigos não foram contemplados na presente medida provisória e por isso propõe-se a adição dos mesmos.

Sala da Comissão, em de de 2021

Deputado Zé Vitor PL/MG



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Gabinete do Deputado Federal KIM KATAGUIRI

Medida Provisória 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).

Emenda aditiva nº de 2021

Art. 1º. Inclua-se o art. 33-A na Medida Provisória 1.046 de 2021:

Art. 33-A. O artigo 55 da Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971, que define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 55. Os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelos mesmos criadas, gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da Consolidação das Leis do

Praça dos Três Poderes - Câmara dos Deputados
Anexo IV, 4º andar, gabinete 421
dep.kimkatguiri@camara.leg.br
CEP 70160-900 - Brasília-DF

Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1° de maio de 1943), quando a atividade realizada pela cooperativa for diretamente relacionada com a atividade econômica da empresa empregadora.” (NR)

KIM KATAGUIRI
Deputado Federal (DEM-SP)

Justificação

Esta modificação tem por finalidade o afastamento da insegurança jurídica e promoção do princípio constitucional da igualdade e do espaço de representação das organizações sindicais.

A lei nº 5.764/1971, que instituiu o regime jurídico das sociedades cooperativas, estabeleceu em seu artigo 55 a vedação à dispensa de empregados que tenham sido eleitos diretores.

O sentido da lei foi o de proteger o trabalhador no exercício de atividades em favor dos demais trabalhadores. Naquele momento, as cooperativas eram criadas para organizar empréstimos para os empregados e também comprar e distribuir alimentos através do cooperativismo. Os dirigentes de cooperativas eram verdadeiros representantes dos trabalhadores, e assim se comportavam perante a diretoria das empresas.

Inobstante o preceito legal, atualmente parte das cooperativas não cumpre a finalidade para a qual foram constituídas, sendo utilizadas somente como mero instrumento para assegurar a garantia da estabilidade no emprego a seus dirigentes. Cooperativas há que sequer realizam atividades, as sedes não correspondem ao contido nos cadastros da Secretaria da Receita Federal, não realizam registros em Ata de Assembleia sobre deliberações, possuem diretorias inchadas compostas com elevado número de cargos de diretoria em comparação ao número reduzido de cooperados e sem representatividade no âmbito dos empregados. Noutras o objeto social informa não haver qualquer necessidade de garantia de emprego para o dirigente. A título de exemplo, podem ser citados serviços como a venda de “produtos veterinários”, “cosméticos”, “vinhos, queijos e champignon”, “estúdio de desenho, escultura e pintura”, “concessão de descontos a alunos em instituição de ensino”, “promoção de eventos”, “fornecimento de material didático”, entre outros. Tais atividades, realizadas por cooperativas, não concorrem de forma alguma com as atividades econômicas das empresas empregadoras dos cooperados e, portanto, não geram conflitos que justifiquem a proteção especial aos seus dirigentes.

Admitir que todo dirigente de cooperativa adquire estabilidade no emprego somente pelo fato de ser dirigente afronta o princípio constitucional da igualdade, visto que estaria diferenciando os empregados exclusivamente em virtude de vínculo formal a uma pessoa jurídica, quando não é esse o sentido da lei. Além disso, seria uma forma de reconhecimento da representatividade dos empregados por dirigente da categoria, invadindo o espaço constitucionalmente protegido da entidade sindical (artigo 8ª. da CF).

Já existem várias ações judiciais sobre o tema e o Judiciário, assim como o MPT, já se manifestaram:

Processo RO 0010194-52.2017.5.03.0132 – “Como o objetivo da cooperativa em questão era apenas o de proporcionar a construção de casa própria para os cooperados a preço de

custo, além de assegurar determinadas ações afetas à caridade, nunca houve nenhuma possibilidade de perseguição, retaliação ou coisa do gênero, já que a consecução de tais objetivos não afetam em nada o funcionamento ou a relação mantida entre a instituição financeira e seus empregados (...).” Tribunal Regional do Trabalho de MG

Processo 0000985-34.2018.5.17.0003 - “ (...) a Cooperativa possui uma quantidade excessiva de dirigentes, superior ao limite legal, e a finalidade da cooperativa (aquisição de bens de consumo com melhores preço e qualidade para os associados) não tem nenhuma relação ou conflito de interesses com o Banco reclamado. Noutras palavras, a atuação de empregado diretor da aludida cooperativa não é capaz de causar qualquer impacto na relação trabalhista ou mesmo receio de intimidação ou perseguição por parte do empregado que pudesse justificar a garantia provisória no emprego.” Tribunal Regional do Trabalho do ES

Processo 0100728-36.2019.5.01.0000 - “Com efeito, essa norma deve ser interpretada considerando-se a questão da representatividade dos empregados cooperativados e a necessidade de sua garantia frente às repercussões que a atividade de representação possa gerar no âmbito da empresa. No caso sob exame, verifica-se que a COOPMERC não é formada por empregados da impetrante. Além disso, essa cooperativa tem por objeto social as atividades de comércio varejista e mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios, não se verificando, em cognição sumária, a realização de atividades que possam gerar conflito de interesses com o empregador.” Ministério Público do Trabalho do RJ

Desvirtuada, assim, a finalidade do artigo 55 da Lei nº 5.764/1971, é medida de justiça a urgente alteração do presente preceito.

Pelas razões aqui expostas, solicitamos o apoio dos nobres colegas parlamentares a esta emenda.

Sala das Sessões, (data)

KIM KATAGUIRI

Deputado Federal (DEM-SP)

Praça dos Três Poderes - Câmara dos Deputados
Anexo IV, 4º andar, gabinete 421
dep.kimkatguiri@camara.leg.br
CEP 70160-900 - Brasília-DF

CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA	
29/ 04/ 2021	**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, de 2021**

AUTOR	Nº PRONTUÁRIO
DEPUTADO **MÁRIO HERINGER (PDT/MG)**	

TIPO

1 ( ) SUPRESSIVA 2 ( ) SUBSTITUTIVA 3 (X) MODIFICATIVA 4 ( ) ADITIVA 5 ( ) SUBSTITUTIVO GLOBAL

Dê-se ao §3º do art. 3º da Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021, a seguinte redação:

"Art. 3º. .....

.....

§ 3º **A 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 **pertence exclusivamente ao empregador, devendo ser previstas** em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho, as disposições relativas ao reembolso de despesas **comprovadamente** arcadas pelo empregado." (NR)

JUSTIFICATIVA

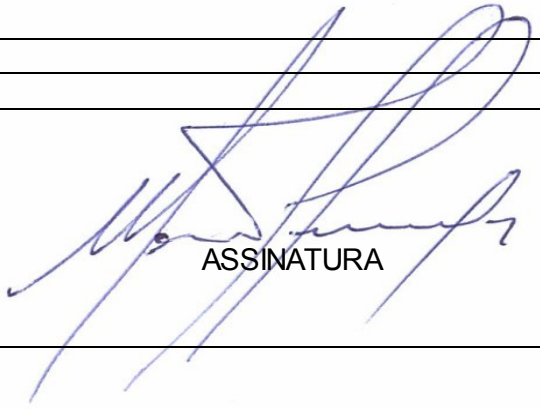
O texto do §3º do art. 3º da Medida Provisória nº 1.046, de 2021 deixa em aberto a definição de responsabilidade pela aquisição, pela manutenção e pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância. A redação remete a um contrato a ser firmado previamente ou em até 30 dias da data da mudança de regime, entre o empregador e o empregado.

Ora, é evidente que na relação trabalhista o empregado é hipossuficiente em relação ao empregador, sobretudo em momentos, como o atual, em que a economia se mostra estagnada ou com pouca força, o desemprego é elevado e o exército de reserva imenso. Sendo assim, chega a ser imoral que a lei permita que um contrato a ser firmado entre empregado e

empregador, com até 30 dias de atraso em relação à mudança de regime de trabalho, diga a quem compete a responsabilidade por cada coisa. É evidente que os trabalhadores que tenham sido forçados a adquirir equipamentos e infraestrutura para o seu próprio trabalho poderão, também, vir a ser constrangidos a assinar um contrato se responsabilizando por esses custos.

Assim como ocorre em nível presencial, compete ao empregador fornecer a tecnologia necessária à realização do trabalho remoto e não ao empregado. A aquisição ou o aluguel de computadores, impressoras, toners, papéis, linhas telefônicas fixas ou móveis e até acesso a internet não podem ficar sob a responsabilidade do trabalhador, só porque ele foi movido para um outro regime de trabalho, por força de uma necessidade sanitária, à sua revelia.

Proponho alteração no dispositivo supramencionado de modo a que as obrigações do empregador fiquem expostas claramente no texto da Lei, restando ao contrato referido apenas o disciplinamento das disposições relativas ao reembolso das despesas comprovadamente efetuadas pelo empregado. Incluo a necessidade de comprovação das despesas para que o empregador não venha a ser enganado ou extorquido por algum empregado mal intencionado.



ASSINATURA

Brasília, 30 de abril de 2021.

CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

DATA	
29/ 04/ 2021	**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, de 2021**

AUTOR	Nº PRONTUÁRIO
DEPUTADO **MÁRIO HERINGER (PDT/MG)**	

TIPO

1 ( ) SUPRESSIVA 2 ( ) SUBSTITUTIVA 3 ( ) MODIFICATIVA 4 (X) ADITIVA 5 ( ) SUBSTITUTIVO GLOBAL

Insira-se o art. 33-A na Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021, com a seguinte redação:

"Art. 33-A. O art. 62 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, passa a vigorar acrescido de § 2º com a seguinte redação, renumerado o parágrafo único:

Art. 62 .....

.....

§ 1º O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

§ 2º Desde que comprovado o cumprimento de excedente da jornada de trabalho contratada, o usufruto do banco de horas de que trata o § 2º do art. 59 se aplica aos profissionais da educação básica, definidos nos termos do art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e aos docentes do ensino superior, desde que ambos sejam contratados em regime presencial e estejam em regime de teletrabalho nos termos do art. 1º." (AC)

JUSTIFICATIVA

A pandemia por COVID-19 impôs drásticas mudanças ao mundo. No Brasil, uma dessas mudanças ocorreu na área de educação, com a suspensão das aulas presenciais em escolas de educação básica e instituições de ensino superior em todos os estados da Federação, desde meados de março de 2020[1].

Enquanto as aulas presenciais encontram-se suspensas por força de decretos estaduais ou municipais, parte das escolas privadas segue em atividade, ministrando aulas a distância, seja em tempo real, seja por meio da postagem de vídeos e atividades em plataformas digitais, conforme autorizado por ato do Ministério da Educação. Encontram-se, pois, em plena atividade laboral não apenas os docentes, mas, igualmente, todos os profissionais de apoio à docência, como coordenadores, supervisores e diretores, por exemplo.

Esses profissionais, contratados para atuarem de forma presencial, com jornada de trabalho definida em contrato próprio, passaram, da noite para o dia, a trabalhar no regime de teletrabalho, cujos direitos trabalhistas são diferentes, sobretudo no que diz respeito às compensações por excessos na jornada. Como no teletrabalho não há contrato por jornada e sim por produção e produtividade, o trabalhador nesse regime não faz jus a horas extras ou mesmo a banco de horas, sendo remunerado por outra lógica que não a do tempo trabalhado.

Todavia, os profissionais da educação de que trata esta emenda vivem uma situação de ambiguidade jurídica que, se não enfrentada agora pelo Poder Legislativo, poderá vir a ser judicializada futuramente: eles são contratados para o trabalho presencial, com jornada e direitos definidos, mas estão temporária e involuntariamente atuando em regime de teletrabalho, expropriados de determinados direitos trabalhistas, em virtude do disposto no art. 62 da CLT que ora proponho alteração.

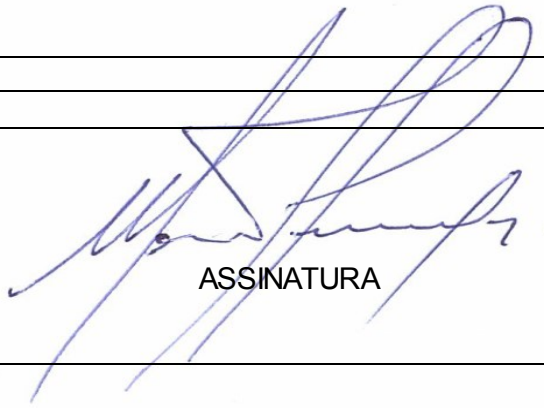
Os trabalhadores que lecionam, coordenam ou dirigem em tempo real seguem cumprindo suas jornadas diárias e semanais, sem usufruírem, contudo, de seus direitos trabalhistas integrais, visto que os empregadores se sentem autorizados a não pagarem horas extras, tampouco liberarem o gozo de banco de horas, devido à condição temporária do teletrabalhador. Além das aulas ministradas pelos docentes e supervisionadas pelos coordenadores, supervisores e diretores, o regime de teletrabalho impõe aos profissionais da educação obrigações outrora inexistentes, que consomem tempo adicional da jornada e, anteriormente, era extra remunerado quando não compensado na forma de banco de horas: a realização de web conferências, a resposta

[1] O Distrito Federal foi a primeira unidade da federação a suspender as aulas presenciais em 11 de março de 2020.

em tempo real a e-mails de pais, alunos e superiores ou mesmo a participação obrigatória em eventos virtuais promovidos pelas instituições de ensino, atividades que, não raro, levam os profissionais a cumprirem jornadas extenuantes de mais de dez horas diárias de trabalho.

A presente emenda, decorrente do projeto de lei nº 3.312, de 2020, de minha autoria, tem por objetivo encerrar essa ambiguidade, oferecendo segurança jurídica aos trabalhadores da educação básica, aos docentes do ensino superior e a seus empregadores neste momento confuso de pandemia, com vistas a evitar futura judicialização em massa na Justiça do Trabalho. Proponho, simplesmente, que aqueles trabalhadores da educação básica e professores do ensino superior contratados para o cumprimento de jornada de trabalho presencial, que estejam atuando em regime de teletrabalho por força da pandemia de Coronavírus, possam usufruir de banco de horas, nos termos da Lei, quando comprovarem excedente de jornada. Ainda que não haja registro de ponto presencial, essa comprovação pode ser feita pelas próprias plataformas de trabalho virtual, que permitem a anotação da atividade do profissional, seja ministrando aulas em tempo real ou gravadas, seja supervisionando ou coordenando os trabalhos pedagógicos e disciplinares das instituições de ensino, seja tomando parte em web conferências, respondendo a e-mails ou participando de eventos virtuais de trabalho.

Considerando a situação financeira frágil e excepcional em que se encontram as instituições de ensino privadas, a presente emenda restringe-se a garantir o usufruto de banco de horas aos profissionais de que trata, não lhes estendendo o direito ao recebimento de horas extras. Neste momento, e dadas as condições garantidas em lei para que pais e estudantes cancelem suas matrículas sem custos adicionais ou procedam à migração para a escola pública, muitas instituições de ensino privadas estão perdendo alunos e renda, o que torna financeiramente inviável terem que arcar com o pagamento de horas extras.



ASSINATURA

Brasília,30 de abril de 2021.

CÂMARA DOS DEPUTADOS

GABINETE DA DEPUTADA ADRIANA VENTURA – NOVO/SP

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, 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 o seguinte dispositivo da Medida Provisória nº 1046, de 28 de abril de 2021:

"Art. 21……..…....…

§ 1º Os depósitos referentes às competências de que trata o caput serão realizados em até **seis** 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.

……."

JUSTIFICAÇÃO

Diante pandemia causada pelo Covid-19 (Coronavírus), assim como o estado de calamidade pública declarado ainda em 2020, uma das maiores preocupações é manutenção dos empregos.

Nesse sentido, faz se necessário buscar meios de desonerar o empregador a fim de que o mesmo consiga prezar pela manutenção dos seus empregados. Surge, diante disso, o apelo para que se prossiga com a facilitação do pagamento de obrigações de ordem trabalhista.

Entende-se que com facilitação de pagamento de algumas verbas, é mais provável que patronos possam assegurar a manutenção de diversos empregos. Busca-se então, por meio desta emenda, que o pagamento do FGTS a que aduz o caput do art. 21 seja realizado de forma integral, mas com condições que possam maximizar a saúde financeira da empresa durante esta crise.

Assim, pedimos apoio dos Nobre Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de abril de 2021.

Deputada ADRIANA VENTURA
NOVO/SP

CÂMARA DOS DEPUTADOS

GABINETE DA DEPUTADA ADRIANA VENTURA – NOVO/SP

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, DE 2021

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

EMENDA Nº

Acrescente-se à Medida Provisória nº 1046, onde couber, o seguinte artigo:

Art. XX. O art. 477 do Decreto n.º 5.452 de 1 de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 477……..…...…

§ 11. O pagamento das verbas rescisórias poderá ser dividido em até seis parcelas de igual valor, a contar da data de rescisão, caso esta ocorra durante pandemia em que haja confirmação de contágio no território nacional.

§ 12. No caso do § 11, o parcelamento só poderá ocorrer caso o montante da verba rescisória ultrapasse o valor de 3 salários mínimos."

JUSTIFICAÇÃO

Frente à pandemia mundial causada pela Covid-19 (Coronavírus), assim como o estado de calamidade pública declarado em 2020, restaram evidentes os impactos negativos que tais situações geraram e ainda estão gerando no cenário econômico do país.

Mais especificamente, nas receitas do empresariado. São inúmeros os setores que sofreram impactos severos nos seus orçamentos. A consequência lógica é a necessidade imediata de corte de gastos como tentativa última de manutenção dos negócios.

Diante disso, muitas empresas estão se vendo obrigadas a realizar demissões em massa. Entretanto, diante dos altos custos de uma rescisão trabalhista, há dificuldades financeiras para que se proceda com o pagamento total das custas de uma só vez. O que se propõe diante do atual cenário é justamente flexibilizar e facilitar o pagamento.

Com a possibilidade de parcelamento das verbas rescisórias se intenta não só a manutenção da saúde financeira da empresa como também maior segurança de que os empregados recebam a verba na sua integralidade. Isto porque, com o caixa em baixa, inúmeras rescisões simultâneas dificultam que funcionários recebam de maneira adequada todas as verbas asseguradas por lei.

Assim, pedimos apoio dos Nobre Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de abril de 2021.

Deputada ADRIANA VENTURA
NOVO/SP

CÂMARA DOS DEPUTADOS

GABINETE DA DEPUTADA ADRIANA VENTURA – NOVO/SP

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, DE 2021

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

EMENDA Nº

Adicione-se, onde couber, o seguinte dispositivo, alterando o art. 20, da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990:

Art. XX. O art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 20……..…....…

XXIII - Em caso de pandemia declarada pela Organização Mundial da Saúde, e de epidemia ou de calamidade devidamente reconhecida pelo poder público federal.

……

§ 27. No caso do previsto no inciso XXIII o trabalhador poderá sacar valor de até três salários mínimos em sua conta vinculada, a cada mês, enquanto durar a situação extraordinária."

JUSTIFICAÇÃO

O atual quadro de pandemia contribuiu, em vários sentidos, para a estagnação da economia. Projeções recentes têm trazido a possibilidade de um crescimento praticamente nulo do PIB brasileiro. Ainda, segundo estimativas, o impacto da pandemia do Covid-19 atingirá diretamente o emprego de 40 milhões de brasileiros.

O cenário é caótico, tanto na perspectiva de baixa movimentação financeira no mercado interno quanto no bolso de milhares de famílias. É por isso que, propõe -se, através da presente emenda, um ajuste para desafogar a situação. Com a permissão emergencial de saque do FGTS, estima-se uma injeção de bilhões de reais na economia durante esse período de calamidade pública além de assegurar, ainda que momentaneamente a condição de sustento de diversas famílias que já tem sofrido os impactos da atual crise.

Assim, pedimos apoio dos Nobre Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de abril de 2021.

Deputada ADRIANA VENTURA
NOVO/SP

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 1046, DE 2021

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

EMENDA Nº _____

O trecho “que poderão ser adotadas pelos empregadores” do caput do art. 1º da Medida Provisória nº 1046, de 2021, passa a ter a seguinte redação: “que poderão ser adotadas pelos empregadores e entidades sindicais dos empregados”.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela a unilateralidade e exclusividade dos empregadores na condução da política de relação de emprego para enfrentar a pandemia de covid-19 (Coronavírus). Na forma proposta originalmente, a Medida Provisória exclui a participação dos trabalhadores e das entidades de classe no tratamento das medidas trabalhistas que poderão ser adotadas para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus.

Assim, acatada essa emenda, o dispositivo disciplinará a matéria sem explícita preponderância dos interesses de classe dos empregadores, harmonizando-se com o fundamento da República (inciso III do art. 1º da CF/88) e da ordem econômica (caput do art. 170 da CF/88) de valorização social do trabalho, valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, bem como o art. 193 da CF/88 - “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

David Miranda

PSOL/RJ

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 1046, DE 2021

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

EMENDA Nº _____

Suprima-se o trecho “entre outras” do caput do art. 2º da Medida Provisória nº 1046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar a possibilidade das medidas flexibilizadoras dos direitos trabalhistas e conquistas sociais serem celebradas sem autorização legal expressa, gerando insegurança jurídica e social aos trabalhadores. Assim, a supressão em tela deixa evidente que a listagem de medidas que flexibilizam os direitos dos trabalhadores são aquelas, e exclusivamente, previstas na legislação, sem margem para ampliação criativa em desfavor da classe trabalhadora.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

David Miranda

PSOL/RJ

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 1046, DE 2021

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

EMENDA Nº _____

Suprima-se o trecho “a seu critério” do art. 3º da Medida Provisória nº 1046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela as regras que atribui exclusivamente ao empregador a decisão sobre o trabalho à distância, violando orientação de saúde pública acerca do isolamento social. A determinação de “permanecer em casa” é norma da OMS para conter a pandemia, que por se tratar de questão de saúde coletiva se sobrepõe a todas as demais regras, inclusive, a “regra que garante a direção do empreendimento ao empregador”.

Vale lembrar que vários Poderes estatais (como por exemplo Câmara dos Deputados, Senado Federal e os Tribunais Superiores – STF, STJ e TST) e entes subnacionais tomaram diversas medidas de prevenção e contenção à pandemia. Dentre as medidas tomadas, pode-se citar: suspensão das aulas em instituições de ensino públicas e privadas, suspensão de shows, espetáculos teatrais e exibição de filmes em cinemas, suspensão de audiências, suspensão de comissões presenciais, de sessões de julgamento, recomendação de funcionamento alternado de departamentos, dentre outros. Tudo isso de modo a promover o isolamento social no claro intuito de proteger a saúde e garantir atendimento hospitalar adequado à população brasileira. Em direção oposta a MP faculta ao empregado conceder ou não o isolamento social, como se este tivesse o poder sobre a contaminação ou não pelo vírus sobre os empregados.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

David Miranda – PSOL/RJ

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 1046, DE 2021

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

EMENDA Nº _____

Suprima-se o art. 7º, e por conexão de mérito o art. 8º, ambos da Medida Provisória nº 1046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela a autorização para o empregador protelar o pagamento das férias. Em tempos de pandemia do covid-19, com forte redução na renda das pessoas e das famílias, a MP caminha na contramão do modelo adotado em diversos países em garantir a remuneração das pessoas. No enfrentamento da pandemia, não se deve adiar o pagamento dos direitos, pelo contrário, se deve fazê-lo de modo imediato para que os trabalhadores e familiares possam ter a dignidade necessária para enfrentar a crise sanitária, social e econômica, inclusive, aquecendo o abalado mercado de consumo.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

David Miranda

PSOL/RJ

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 1046, de 2021

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

EMENDA Nº _____

Suprima-se o art. 21, e por conexão de mérito o art. 23, ambas da Medida Provisória nº 1046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela o adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) sem nenhuma correção monetária dos valores. O FGTS é recurso que já pertence ao trabalhador. Ou seja, segundo a MP, as empresas ficam dispensadas a promover o recolhimento do FGTS que seria realizado em abril, maio, junho e julho. Supostamente isso visa auxiliar as empresas que venham a diminuir ou suspender suas atividades em razão do coronavírus e da necessidade de isolamento social. Mas se vê de modo cristalino que tal significa o trabalhador arcando com os riscos do empreendimento, uma vez que é direito/dinheiro do próprio trabalhador (no caso o FGTS) servindo para cobrir os prejuízos do capital.

Assim, a MP promove desoneração sob o FGTS, que é parte integrante da renda da classe trabalhadora e responsável pelo que resta de investimento público (setor de habitação, saneamento etc.).

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

David Miranda

PSOL/RJ

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 1046, de 2021

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

EMENDA Nº _____

Suprima-se os arts. 27 e 28, por conexão de mérito, da Medida Provisória nº 1046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela a possibilidade dos estabelecimentos de saúde prorrogarem as jornadas de trabalho do setor de modo hiperexplorador e sem zelo para com a concepção geral de saúde (arts. 27 e 28). As regras fixadas na MP são completamente insuficiente para proteção daqueles que devem proteger a saúde da população (médicos, enfermeiros, técnicos etc.). Para o racional e bom combate à pandemia, a preservação saudável do meio ambiente laboral do setor é imperioso, de modo a se evitar que a exaustão e as possibilidades de auto e de exploração pelo trabalho sejam fatores de adoecimento físico e emocional dos profissionais que já dedicam imenso esforço para a saúde da população. A MP viabiliza uma hiperexploração dos serviços de saúde, em vez de viabilizar condições reais para que os profissionais da saúde tenham saúde (sic) para continuar prestando o imenso serviço ético e profissional que eles já desempenham. Com certeza, os códigos de ética de cada profissão e os protocolos internacionais sobre jornada de trabalho em tempos de pandemia serão observados pelos profissionais da saúde.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

David Miranda

PSOL/RJ

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador CONFÚCIO MOURA

EMENDA Nº - PLEN

(à MPV nº 1046, de 2021)

Acrescente-se o seguinte § 6º ao art. 3º da Medida Provisória nº 1.046, de 2021:

"**Art. 3º** .....

.....

§ 6º As jornadas de trabalho, em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou à distância não poderão ser ampliadas, e os horários de atendimento às demandas deverão ser expressamente fixados na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, em contrato ou aditivo contratual, sendo obrigatória a adoção de mecanismos de controle das horas trabalhadas."

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021, permite uma série de medidas de enfrentamento às dificuldades que o mercado de trabalho vem encontrando em decorrência da pandemia de coronavírus (covid-19). Entre elas, encontra-se a possibilidade de modificação dos regimes de trabalho de presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância.

São medidas salutares. Entretanto, é preciso alguma cautela para que não ocorra uma exploração intensiva do trabalho humano, mormente nesse período de insegurança e medo do desemprego. Por essa razão, cremos que os limites de jornadas devem ser os mesmos do trabalho

presencial e é fundamental que haja adoção de mecanismos de controle de horas trabalhadas.

Por essas razões, esperamos contar com o apoio de nossos Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões,

Senador CONFÚCIO MOURA

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador CONFÚCIO MOURA

EMENDA Nº - PLEN

(à MPV nº 1.046, de 2021)

Dê-se a seguinte redação aos §§ 2º e 3º do art. 3º da Medida Provisória nº 1.046, de 2021:

> **"Art. 3º** .....
>
> .....
>
> § 2º É de responsabilidade do empregador o fornecimento do suporte material, tecnológico, com orientação e capacitação dos empregados para o uso dos instrumentos para o trabalho remoto, teletrabalho ou trabalho a distância.
>
> § 3º As relações de emprego definidas neste artigo deverão respeitar a intimidade, o direito de imagem, a privacidade, a liberdade de expressão e a segurança pessoal e familiar do empregado, cabendo ao empregador a orientação e o fornecimento dos meios técnicos para a defesa desses direitos."

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo impor ao empregador a obrigação de fornecer o equipamento necessário para a realização do trabalho a distância. Por se tratar de labor que, neste momento, atende aos interesses do empresário, o ônus da aquisição destes equipamentos não pode recair sobre o obreiro.

Além disso, deve o empregador, na citada modalidade de trabalho, respeitar a intimidade, o direito de imagem, a privacidade, a

liberdade de expressão e a segurança pessoal e familiar do empregado, garantindo-lhe pleno usufruto dos direitos previstos no art. 5º da Carta Magna.

Roga-se pelo acolhimento da emenda ora apresentada.

Sala das Sessões,

Senador Confúcio Moura

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador CONFÚCIO MOURA

EMENDA Nº - PLEN

(à MPV nº 1.046, de 2021)

Dê-se a seguinte redação ao *caput* e ao § 2º do art. 3º da Medida Provisória nº 1.046, de 2021, nele inserindo-se, ainda, o seguinte § 6º:

> **"Art. 3º** O empregador poderá, mediante acordo individual ou aditivo contratual, 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 acordo ou convenção coletiva de trabalho.
>
> .....
>
> § 2º A alteração de que trata o caput será realizada com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas.
>
> .....
>
> § 6º O empregado, na contratação ou aditivos do contrato de trabalho previstos neste artigo, deverá assumir o compromisso de não terceirizar suas atribuições, seja para estranhos ou membros de seu grupo familiar"

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo garantir que a transição do trabalho presencial para o labor à distância conte com a anuência do empregado, mediante acordo individual ou aditivo contratual.

Respeita-se, com isso, a vontade do trabalhador, que também deve ser considerada neste momento de crise pelo qual passa a nação brasileira.

Além disso, considerando que a pessoalidade é traço inerente do vínculo empregatício, é de todo recomendável que o empregado em labor remoto não terceirize as suas atividades.

Roga-se pelo acolhimento da emenda ora apresentada.

Sala das Sessões,

Senador Confúcio Moura

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador CONFÚCIO MOURA

EMENDA Nº - PLEN
(à MPV nº 1046, de 2021)

Acrescente-se o seguinte § 6º ao art. 3º da Medida Provisória nº 1.046, de 2021:

"**Art. 3º** .....

.....

§ 6º Nos horários de repouso e durante o intervalo entre as jornadas é assegurado ao empregado em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou à distância o direito de se desconectar dos instrumentos de telefonia, mecânicos ou tecnológicos de trabalho, sendo considerados abusivos ou intimidatórios os contatos e ordens emitidas dentro desses horários, exceto em caso de emergência, devidamente comprovada."

JUSTIFICAÇÃO

Entre as disposições adotadas pela Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021, encontra-se a possibilidade de modificação do regime de trabalho de presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância. Uma alternativa para os empregadores em dificuldades, em decorrência da pandemia, que também objetiva evitar que os empregados trabalhem em ambientes nos quais possam ser contaminados com o coronavírus (covid-19).

No entanto, tais modificações sempre trazem dúvidas e novos modelos de exploração intensiva do trabalho humano podem surgir,

mormente nesse período de insegurança e medo do desemprego. Sendo assim, cremos que o empregado deve ter o direito de se desconectar de seus instrumentos de trabalho, pelo menos nos horários de repouso e intervalo, até para que possa conviver dignamente com seus familiares.

Por essas razões, esperamos contar com o apoio de nossos Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões,

Senador CONFÚCIO MOURA

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador CONFÚCIO MOURA

EMENDA Nº - PLEN
(à MPV nº 1.046, de 2021)

Insira-se o seguinte § 6º no art. 3º da Medida Provisória nº 1.046, de 2021:

> **"Art. 3º** .....
>
> .....
>
> § 6º O empregador deverá orientar o empregado em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância a observar as precauções a tomar a fim de evitar doenças, físicas e mentais, e acidentes de trabalho."

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo garantir que o empregado submetido ao trabalho a distância seja orientado acerca das medidas necessárias para evitar doenças laborais e acidentes de trabalho.

Com isso, garante-se que o labor fora do estabelecimento empresarial preserve a saúde do trabalhador.

Roga-se pelo acolhimento da emenda ora apresentada.

Sala das Sessões,

Senador Confúcio Moura

Senado Federal – Praça dos Três Poderes – Anexo II - Ala Senador Teotônio Vilela, Gab. 5 – CEP 70165-900 – Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-2470 - e-mail: confuciomoura@senado.leg.br

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador CONFÚCIO MOURA

EMENDA Nº - PLEN

(à MPV nº 1046, de 2021)

Acrescente-se o seguinte § 6º ao art. 3º da Medida Provisória nº 1.046, de 2021:

"**Art. 3º** .....

.....

§ 6º Aos empregados em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou à distância é assegurada a aplicação da Norma Regulamentadora nº 17, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, com pausa e intervalos para descanso, repouso e alimentação que impeçam a sobrecarga psíquica e muscular estática do pescoço, ombro, dorso e membros superiores."

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021, permite uma série de medidas de enfrentamento às dificuldades que o mercado de trabalho vem encontrando em decorrência da pandemia de coronavírus (covid-19). Entre elas, encontra-se a possibilidade de modificação dos regimes de trabalho de presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância.

Em sua maioria, são medidas salutares. No entanto, não se pode permitir que a mudança do regime de trabalho implique submissão do trabalhador a condições insalubres ou perigosas. Muitas vezes, o ambiente

doméstico pode ser mais amistoso, mas não reunir condições ideais de mobiliário ou de instrumental.

Cabe ao empregador zelar para que a saúde do trabalhador se mantenha íntegra, tanto física como psicologicamente. Nesse sentido, as normas da NR 17 são básicas e devem ser observadas.

Por essas razões, esperamos contar com o apoio de nossos Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões,

Senador CONFÚCIO MOURA

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador CONFÚCIO MOURA

EMENDA Nº - PLEN
(à MPV nº 1046, de 2021)

Acrescente-se o seguinte § 6º ao art. 3º da Medida Provisória nº 1.046, de 2021:

"**Art. 3º** .....

.....

§ 6º As entidades públicas e os empregadores devem criar programas ou cursos profissionalizantes, ou adaptar os existentes, com o objetivo de preparar os trabalhadores do regime de teletrabalho, trabalho remoto e do trabalho em domicílio do empregado para eventual desemprego, reciclagem ou readaptação."

JUSTIFICAÇÃO

Em decorrência da pandemia de coronavírus muitos trabalhadores vêm perdendo o emprego e em muitas empresas o trabalho presencial tornou-se não recomendável, dada a possibilidade de contaminação. Por essa razão, a Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021, permite uma série de medidas, entre elas, a modificação do regime de trabalho, antes realizado no estabelecimento da empresa, para o teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância.

Essas mudanças terão, certamente, impactos no futuro. Precisamos, então, preparar os nossos trabalhadores para esses novos desafios. E precisamos iniciar logo esse processo, oferecendo cursos

profissionalizantes ou adaptando os cursos existentes, para que as inseguranças previsíveis do mercado de trabalho não tenham impacto tão negativo.

Por essas razões, esperamos contar com o apoio de nossos Pares para a aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões,

Senador CONFÚCIO MOURA

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o Art. 27 e parágrafos.

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser suprimido o texto do Art. 27 e parágrafos da MP 1046/2021, que permite aos profissionais da área da saúde, durante o período de calamidade e mediante acordo individual, tenham o elastecimento da jornada diária de trabalho em até duas horas e que o intervalo mínimo entre jornadas de trabalho seja reduzido em até duas horas.

O mencionado Artigo da Medida Provisória altera/derroga parcialmente os dispositivos da CLT (artigos 59, 59A, 60 e 66) ao permitir a mencionada prorrogação da jornada.

Destaca-se que o regime excepcional previsto na Medida Provisória se aplicaria inclusive aos trabalhadores que exercem atividades insalubres e/ou cumprem a jornada em regime 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

De acordo com o Medida Provisória será possível, portanto, que um trabalhador trabalhe em área insalubre, por até 14 horas diárias e tenha entre jornadas de trabalho um intervalo de apenas 9 horas de descanso.

A jornada de trabalho de 12 x 36 já é uma excepcionalidade, pois a Constituição da República traz, como jornada normal, aquela de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (Art. 7º, XIII da CF).

O termo extraordinário, portanto, significa está fora do padrão comum, do anormal, usual, do ordinário.

As discussões sobre a validade do sistema 12x36 em regra estão vinculadas a possibilidade da utilização de acordos individuais para estabelecer esta prática e, principalmente, ao impacto deste regime laboral extraordinário na saúde e segurança dos trabalhadores.

Os trabalhadores nos estabelecimentos de saúde, nesse momento de Pandemia, pelo COVID-19, são os mais expostos às doenças e um dos poucos que não podem seguir a orientação de ficar em casa. Estão, portanto, na linha de frente

de atendimento de toda a população contaminada ou não, sendo importantíssimo a preocupação com sua imunidade e sua saúde.

Tem, pois, que a prorrogação da jornada, que já seria nociva ao trabalhador comum, é ainda mais nociva a esses profissionais da saúde, que precisam estar dispostos, descansados e com a saúde mental incólume para manutenção dos cuidados com a saúde da população.

Importante destacar que a situação de pandemia, inclusive com possibilidade colapsar o sistema de saúde, como vem sendo noticiado pela imprensa, torna ainda mais imperioso o extremo cuidado e toda a cautela com o resguardo dos profissionais de saúde, fundamentais para com o país tenha êxito no combate a enfermidade.

É sabido que as atividades empresariais do ramo hospitalar são responsáveis atualmente pelo maior número de comunicações de acidentes de trabalho no Brasil. Segundo o Observatório de Saúde e Segurança no Trabalho[1] as atividades de "atendimento hospitalar" representaram 9% dos acidentes de trabalho ocorridos no país no período 2012 até 2018, sendo que as lesões mais frequentes identificadas nas comunicacões de acidente de trabalho emitidas forem "*corte. laceração, ferida contusa, punctura*", ocorrências em grande parte decorrentes da utilização pelos profissionais de saúde de materiais e equipamentos perfurocortantes.

A majoração da jornada já extraordinária dos profissionais de saúde poderá agravar o quadro acima, contribuindo para mais acidentes de trabalho e adoecimentos dos profissionais de saúde, o que poderá, no cenário atual de um ano de pandemia, levar a um maior esgotamento do setor, com trabalhadores afastados, adoecidos e/ou acidentados.

Destaca-se que a medida provisória não excepciona do novo regime de labor que se pretende ver instituído nos estabelecimentos de saúde os trabalhadores que atuam em ambientes insalubres, derrogando, em parte, para o período de calamidade e exclusivamente para os profissionais de saúde, o disposto no artigo 60 da CLT que condiciona as prorrogações de jornada em ambientes insalubres "*a licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho*".

A MP 1046/2021 prevê ainda a possibilidade de redução do intervalo entre jornadas de trabalho que poderá ficar restrito ao exíguo período de nove horas, insuficientes até mesmo para o trabalhador possa retornar a sua residência e gozar de um mínimo de período de sono saudável, computado sua necessidade, no mínimo, de alimentação, tráfego e horas de sono.

[1] https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAcidentes

Não se pode olvidar que vivemos circunstâncias atípicas de calamidade, gerando dentre outras consequências, a diminuição das atividades do serviço de transporte público, o que representa um dificultador adicional para mobilidade urbana e o trânsito dos trabalhadores de suas residências até o trabalho e vice-versa.

A necessidade da limitação de jornada de trabalho vai ao encontro de se reconhecer como fundamento da República a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (Art. 1º, III e IV da CF), de se buscar o objetivo da república na criação de uma sociedade justa e solidária (Art. 3º, I da CF), além de se reconhecer como direito fundamental social a limitação da jornada de trabalho e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Art. 7º, XIII e XXII da CF).

Por fim, a limitação de jornada de trabalho é também medida de prevenção de saúde e da segurança do trabalho, obtendo todo amparo legal em sua proteção quanto ao meio ambiente de trabalho, devendo ter condições justas e favoráveis de trabalho, decorre também da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (arts. III e XXIII), assim como de grande quantidade de tratados internacionais ratificados pelo Estado Brasileiro, a exemplo do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, de 1966 (arts. 7°, caput e "b", e 12, 2, "b"), do Protocolo de San Salvador (art. 7, "e") e da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual versa sobre "segurança e saúde dos trabalhadores".

O art. 27 e parágrafos da Medida Provisória nº 1046/2021, então, além de inconstitucional, é ofensivo a todos os diplomas internacionais acima citados e, portanto, deve ser suprimido. Por esse motivo, **deve-se dar interpretação conforme à Constituição a esse dispositivo, de modo que não se admita o elastecimento da jornada de trabalho dos Profissionais em estabelecimento de saúde além do permissivo legal, bem como que não se permita a adoção de escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada.**

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se aos artigos 5º e 6º da MP 1046/2021 a seguinte redação:

"Art. 5º.....
§ 1º.....
I - .....
II - poderão ser concedidas por ato do empregador, somente com relação a períodos de férias cujo período aquisitivo finde até o dia 31 de dezembro de 2021.

§ 2º Não será permitida a negociação da antecipação de períodos futuros de férias"

"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 da comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de quarenta e oito horas, salvo com relação aos trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19)."

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória autoriza medidas que inovam e excepcionam os regramentos previstos na Constituição da República e na Consolidação das Leis do Trabalho para antecipar períodos de férias de períodos aquisitivos ainda não concluídos, fracionar em lapsos mais curtos o tempo de férias e flexibilizar o aviso de concessão de férias.

A Constituição Federal estabelece como direito dos trabalhadores o "gozo de férias anuais remuneradas" (artigo 7º, XVII).

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê que a cada período de doze meses o empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias e estas devem ser concedidas nos doze meses à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

As férias se destinam a recuperar as energias físicas e mentais do trabalhador, após longo período de serviço. É um período que o trabalhador tem a oportunidade de se desligar da rotina laboral, alimentar laços sociais e familiares e ter momentos mais longos de lazer afastado do trabalho. Trata-se de direito indisponível relacionado a manutenção da higidez física e mental

do trabalhador e do ambiente do trabalho como um todo, na medida em que o descanso é medida que comprovadamente reduz acidentes de trabalho.

Assim, os fundamentos que norteiam o direito a férias têm base biofisiológica, posto que visa resguardar a energia física e mental do trabalhador consumida durante o trabalho, base econômica já que o empregado descansado tem melhores condições de produzir mais, com melhor eficiência e qualidade e também base social já que é o momento de estreitamento de vínculos familiares e comunitários.

Neste contexto, tanto a antecipação, quanto o adiamento generalizado do gozo de férias podem ser nocivos ao trabalhador e tornar inócuo o direito assegurado pela Carta Magna e legislação do trabalho.

Com efeito, a extensão em demasia da possibilidade de antecipação pode significar a supressão das férias, já que periodicidade anual está intrinsicamente ligada a este direito.

Assim, em congruência do período fixado para o estado de calamidade, a antecipação de férias deve se limitar aos períodos aquisitivos que serão concluídos até 31 de dezembro de 2021, não sendo autorizada a negociação de períodos futuros de férias.

Por outro lado, como forma de proteger a saúde do grupo de risco do coronavírus (covid-19), a autorização geral para a suspensão de férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais deve excepcionar os trabalhadores desse grupo de pessoas mais vulneráveis, como forma de contribuição à contenção da pandemia.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 3º a seguinte redação:

"Art. 3º O empregador poderá, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º 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.

JUSTIFICAÇÃO

A redação original do caput do art. 3º estabelece a possibilidade de o empregador alterar o regime de trabalho da modalidade presencial para a modalidade teletrabalho, trabalho remoto ou outra modalidade de trabalho à distância, mas também estipula que o empregador possa convocar o trabalhador a retornar às atividades presenciais sem qualquer formalidade ou garantia quanto à cessação do risco que motivou o afastamento do trabalho presencial.

O escopo da possibilidade de colocação do trabalhador em teletrabalho ou outras modalidades de trabalho fora do estabelecimento do empregador, dentro da finalidade da Medida Provisória, é o atendimento às medidas de contenção da pandemia do coronavírus, mormente a necessidade de isolamento social. Assim, facultar a possibilidade de convocação para o trabalho presencial sem explicitar que essa convocação depende da cessação das medidas de contenção existentes em Decretos federais ou locais acaba por fragilizar a finalidade da norma.

Recomenda-se, portanto, que se esclareça, no caput do art. 3º, que a convocação para retorno às atividades presenciais se dará condicionada à cessação das medidas de contenção previstas em decretos das autoridades sanitárias, ou em

caso de ser imprescindível a prestação do labor de forma presencial, caso se trate de atividade essencial.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA SUPRESSIVA

Suprime-se o inciso VI do artigo 2º da MP 1046/2021, transcrito abaixo:

"Art. 2. 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:

.....

VI- a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho; ....."

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser retirado do texto a permissão genérica, concedida pelo art. 2º, IV, da MP nº 1046/2021, para suspensão, por iniciativa dos empregadores, "de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho".

As normas regulamentadoras da saúde, segurança, higiene e conforto no ambiente de trabalho são de ordem pública, ou seja, inafastáveis pela vontade das partes, e imprescindíveis para a prevenção de doenças e acidentes, bem como para a garantia de condições minimamente dignas de trabalho. Entre os riscos por elas evitados, destacam-se, justamente, os biológicos, a exemplo de exposições ocupacionais ao coronavírus.

Em período de pandemia, por conseguinte, a observância de regras de saúde deveria ser fortalecida, uma vez que o seu afastamento indiscriminado terá como inevitável repercussão o aumento do número de óbitos e de adoecimentos de trabalhadores, sobretudo nos serviços de saúde, que podem receber pacientes acometidos pela COVID-19.

A referida previsão da medida provisória, assim, viola, frontalmente, numerosos direitos fundamentais consagrados na Constituição da República, como, entre outros, os direitos à vida, segurança, saúde, função social da propriedade, bem-estar social e redução dos riscos inerentes ao trabalho, estatuídos nos seus arts. 5º, caput, III e XXII, 6º, 7º, caput e XXII, 170, 193 e 196. Ofende, igualmente, o princípio da prevenção, consignado nos art. 225 e 200, VIII, da Constituição, os quais preveem a responsabilidade de todos, inclusive do Poder Público, quanto à garantia de um meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, nele compreendido o meio ambiente do trabalho.

O dever de manutenção do meio ambiente laborativo seguro e saudável, com condições justas e favoráveis de trabalho, decorre também da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (arts. III e XXIII), assim como de grande quantidade de tratados internacionais ratificados pelo Estado Brasileiro, a exemplo do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, de 1966 (arts. 7°, caput e "b", e 12, 2, "b"), do Protocolo de San Salvador (art. 7, "e") e da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual versa sobre "segurança e saúde dos trabalhadores".

O art. 2º, IV, da Medida Provisória nº 1046/2021, então, além de inconstitucional, é ofensivo a todos os diplomas internacionais acima citados e , portanto, deve ser suprimido. Por esse motivo, **deve-se dar interpretação conforme à Constituição a esse dispositivo, de modo que não se admita nenhuma suspensão, pelo empregador, de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.**

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA SUPRESSIVA

Suprime-se o inciso VI do artigo 2º da MP 1046/2021, transcrito abaixo:

> *"Art. 2. 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:*
> *....*
>
> *VI- a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho; ..."*

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser retirado do texto a permissão genérica, concedida pelo art. 2º, IV, da MP nº 1046/2021, para suspensão, por iniciativa dos empregadores, "de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho".

As normas regulamentadoras da saúde, segurança, higiene e conforto no ambiente de trabalho são de ordem pública, ou seja, inafastáveis pela vontade das partes, e imprescindíveis para a prevenção de doenças e acidentes, bem como para a garantia de condições minimamente dignas de trabalho. Entre os riscos por elas evitados, destacam-se, justamente, os biológicos, a exemplo de exposições ocupacionais ao coronavírus.

Em período de pandemia, por conseguinte, a observância de regras de saúde deveria ser fortalecida, uma vez que o seu afastamento indiscriminado terá como inevitável repercussão o aumento do número de óbitos e de adoecimentos de trabalhadores, sobretudo nos serviços de saúde, que podem receber pacientes acometidos pela COVID-19.

A referida previsão da medida provisória, assim, viola, frontalmente, numerosos direitos fundamentais consagrados na Constituição da República, como, entre outros, os direitos à vida, segurança, saúde, função social da propriedade, bem-estar social e redução dos riscos inerentes ao trabalho, estatuídos nos seus arts. 5º, caput, III e XXII, 6º, 7º, caput e XXII, 170, 193 e 196. Ofende, igualmente, o princípio da prevenção, consignado nos art. 225 e 200, VIII, da Constituição, os quais preveem a responsabilidade de todos,

inclusive do Poder Público, quanto à garantia de um meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, nele compreendido o meio ambiente do trabalho.

O dever de manutenção do meio ambiente laborativo seguro e saudável, com condições justas e favoráveis de trabalho, decorre também da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (arts. III e XXIII), assim como de grande quantidade de tratados internacionais ratificados pelo Estado Brasileiro, a exemplo do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, de 1966 (arts. 7°, caput e "b", e 12, 2, "b"), do Protocolo de San Salvador (art. 7, "e") e da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual versa sobre "segurança e saúde dos trabalhadores".

O art. 2º, IV, da Medida Provisória nº 1046/2021, então, além de inconstitucional, é ofensivo a todos os diplomas internacionais acima citados e , portanto, deve ser suprimido. Por esse motivo, **deve-se dar interpretação conforme à Constituição a esse dispositivo, de modo que não se admita nenhuma suspensão, pelo empregador, de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.**

Sala da Comissão,

Senadora **ZENAIDE MAIA**

PROS/RN

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/2021

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprimam-se os arts. 16 e 17 da Medida Provisória 1.046/2021.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 16 da MP 1.046/2021 suspente a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais. Já o art. 17 suspende a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Ambos os dispositivos não têm razão nenhuma para constarem da MP, pois trazem riscos à saúde do trabalhador e, por isso, estão na contramão de qualquer ação sanitária de combate à proliferação da COVID-19. Tampouco servem para a preservação de empregos ou da renda, que e deveria ser o objetivo da medida provisória.

Além do mais, são dispositivos que comprometem a atuação dos Fiscais do Trabalho, no cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

Deputado Daniel Almeida
PCdoB-BA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/2021

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprimam-se os arts. 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 11, 12, 13 e 14 da Medida Provisória nº 1.046/2021.

JUSTIFICAÇÃO

Os artigos 5º a 10 da MP 1.046/2021 permitem a antecipação de férias individuais, mediante ato unilateral do empregador, com aviso ao trabalhador de apenas 48 horas e não mais 30 dias, conforme a CLT. Manteve a data-limite de pagamento do adicional de férias para 20 de dezembro. A MP inclusive permite que férias futuras venham a ser antecipadas, ainda que não se tenha completado o período aquisitivo. Esse dispositivo é inconstitucional, pois prescinde das normas autônomas de convenção ou acordo coletivo. Mais uma vez, o trabalhador terá que ceder o usufruto de suas férias para a quarentena, e não mais como descanso e lazer com a família.

Já os arts. 11 e 12 da MP tem como objetivo reduzir o custo do empregador durante a pandemia, por isso a concessão de férias coletivas sem precisar observar o limite máximo de dois períodos por ano e sem a garantia de duração mínima de 10 dias. O dispositivo extrapola e nega as regras de convenção nem acordo coletivo, nem comunicação prévia ao sindicato.

A MP permite que feriados nacionais, locais e não religiosos possam ser antecipados, sem concordância do empregado. O trabalhador mais uma

vez terá que repor nos feriados os dias de recolhimento para a prevenção do Coronavírus.

De acordo com o próprio artigo 2º da CLT, a empresa é responsável por todos os riscos econômicos da atividade desenvolvida. A essência da assunção de riscos do empreendimento ou trabalho significa que cabe a responsabilidade exclusiva ao empregador todo o ônus decorrente do trabalho do empregado e da atividade empresarial e até mesmo do contrato empregatício celebrado.

Sendo assim, é vedado a empresa repassar seus prejuízos ou dividas aos seus empregados. O conteúdo da MP ignora esse princípio da CLT o tempo todo, ao transferir o ônus da redução salarial, da demissão sem justa causa, do adiantamento das férias, da concessão de férias coletivas, tudo ao trabalhador. A arma usada é a chantagem pela possível perda do emprego e fechamento da empresa. Não há incentivo algum governamental para as empresas em situação difícil, ao contrário das medidas tomadas mundo afora.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

Deputado Daniel Almeida
PCdoB-BA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/2021

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

EMENDA ADITIVA

Acrescente-se ao art. 1º da MP 1.046/2021 o seguinte parágrafo 2º :

"Art. 1º.....

§ 1º.....

§ 2º. Os acordos constantes desta Medida Provisória somente serão feitos mediante os termos de acordo coletivo ou convenção coletiva, respeitando- se a participação do sindicato na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, conforme art. 8º, III, da Constituição Federal". (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A medida provisória 1.046/2021, ao dispor sobre o acordo individual em detrimento do acordo coletivo, viola diversas normas da Constituição Federal, da CLT e do Direito Internacional, em especial, a Convenção 98 da OIT. Isso porque o critério adotado pela MP prioriza a escolha unilateral do empregador, sem observar os acordo coletivo e convenção coletiva.

Ressalte que as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho são considerados no âmbito do Direito do Trabalho fontes formais autônomas do Direito. Verifica-se, desde a reforma trabalhista, uma tendência a anular também esse tipo de regulamentação e proteção trabalhista, por intermédio do instituto da negociação individual, em que o trabalhador fica vulnerável à chantagem do patrão e sem força para negociar, prevalecendo,

assim, a vontade do elo mais forte e poderoso da relação de trabalho: o empregador hipossuficiente.

O Direito do Trabalho, por sua vez, possui uma teia protetiva da parte hipossuficiente nas relações de trabalho e emprego, com o propósito de equilibrar, amenizar e até mesmo retificar, no plano jurídico, o desequilíbrio existente no plano fático do contrato de trabalho. Tais institutos estão inseridos no princípio da igualdade e isonomia, que surgiu da percepção de que a simples liberdade de contrato entre patrão e empregado, calcada unicamente dos alicerces da vetusta *pacta sunt servanda*, geraria desigualdades entre as partes com poder e capacidade econômica desiguais. É a chamada igualdade jurídica, que objetiva garantir a equidade real em cada caso concreto, sob pena de tratar com desigualdade os iguais e com igualdade os desiguais, o que configuraria a desigualdade extrema e flagrante e não mais uma igualdade substancial.

Os dispositivos da MP que permitem a redução de salários, a redução da indenização para dispensa por justa causa e a negociação individual entre empregado e empregador representam uma forma de precarização do trabalho, o que leva à fragilização do emprego e redução salarial a curto prazo. Esse cenário se agrava mais ainda num momento de crise e desemprego. Essa prática, a renegociação dos contratos é um cheque em branco para os empregadores chantagearem os trabalhadores com a possibilidade de demissão.

Como agravante, a negação da participação dos sindicatos nas decisões da categoria empodera ainda mais o empresário a tomar decisões que fragilizem o trabalhador e reduzem direitos.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

Deputado Daniel Almeida
PCdoB-BA

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 1046, DE 2021

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

EMENDA Nº _____

O trecho "que poderão ser adotadas pelos empregadores" do caput do art. 1º da Medida Provisória nº 1046, de 2021, passa a ser: "que poderão ser adotadas pelos empregadores e entidades sindicais dos empregados".

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela a unilateralidade e exclusividade dos empregadores na condução da política de relação de emprego para enfrentar a pandemia de covid-19 (coronavírus). Na forma proposta originalmente, a MP exclui a participação dos trabalhadores e das entidades de classe no tratamento das medidas trabalhistas que poderão ser adotadas para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

Assim, acatada essa emenda, o dispositivo disciplinará a matéria sem explícita preponderância dos interesses de classe dos empregadores, harmonizando-se com o fundamento da República (inciso III do art. 1º da CF/88) e da ordem econômica(caput do art. 170 da CF/88) de valorização social do trabalho, valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, bem como o art. 193 da CF/88 - "A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais".

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Talíria Petrone Soares

_____

Deputada Federal Talíria Petrone

PSOL/RJ

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 1046, DE 2021

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

EMENDA Nº _____

Suprima-se o trecho “entre outras” do caput do art. 2º da Medida Provisória nº 1046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar a possibilidade das medidas flexibilizadoras dos direitos trabalhistas e conquistas sociais serem celebradas sem autorização legal expressa, gerando insegurança jurídica e social aos trabalhadores. Assim, a supressão em tela deixa evidente que a listagem de medidas que flexibilizam os direitos dos trabalhadores são aquelas, e exclusivamente, previstas na legislação, sem margem para ampliação criativa em desfavor da classe trabalhadora.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Talíria Petrone Soares

Deputada Federal Talíria Petrone

PSOL/RJ

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 1046, DE 2021

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

EMENDA Nº _____

Suprima-se o trecho "a seu critério" do art. 3º da Medida Provisória nº 1046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela as regras que atribui exclusivamente ao empregador a decisão sobre o trabalho à distância, violando orientação de saúde pública acerca do isolamento social. A determinação de "permanecer em casa" é norma da OMS para conter a pandemia, que por se tratar de questão de saúde coletiva se sobrepõe a todas as demais regras, inclusive, a "regra que garante a direção do empreendimento ao empregador".

Vale lembrar que vários Poderes estatais (como por exemplo Câmara dos Deputados, Senado Federal e os Tribunais Superiores – STF, STJ e TST) e entes subnacionais tomaram diversas medidas de prevenção e contenção à pandemia. Dentre as medidas tomadas, pode-se citar: suspensão das aulas em instituições de ensino públicas e privadas, suspensão de shows, espetáculos teatrais e exibição de filmes em cinemas, suspensão de audiências, suspensão de comissões presenciais, de sessões de julgamento, recomendação de funcionamento alternado de departamentos, dentre outros. Tudo isso de modo a promover o isolamento social no claro intuito de proteger a saúde e garantir atendimento hospitalar adequado à população brasileira. Em direção oposta a MP faculta ao empregado conceder ou não o isolamento social, como se este tivesse o poder sobre a contaminação ou não pelo vírus sobre os empregados.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Talíria Petrone Soares

_____

Deputada Federal Talíria Petrone

PSOL/RJ

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 1046, DE 2021

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

EMENDA Nº _____

Suprima-se o art. 7º, e por conexão de mérito o art.8º, ambos da Medida Provisória nº 1046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela a autorização para o empregador protelar o pagamento das férias. Em tempos de pandemia do covid-19, com forte redução na renda das pessoas e das famílias, a MP caminha na contramão do modelo adotado em diversos países em garantir a remuneração das pessoas. No enfrentamento da pandemia, não se deve adiar o pagamento dos direitos, pelo contrário, se deve fazê-lo de modo imediato para que os trabalhadores e familiares possam ter a dignidade necessária para enfrentar a crise sanitária, social e econômica, inclusive, aquecendo o abalado mercado de consumo.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Talíria Petrone Soares

_____

Deputada Federal Talíria Petrone

PSOL/RJ

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 1046, de 2021

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

EMENDA Nº _____

Suprima-se o art. 21, e por conexão de mérito o art. 23, ambas da Medida Provisória nº 1046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela o adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) sem nenhuma correção monetária dos valores. O FGTS é recurso que já pertence ao trabalhador. Ou seja, segundo a MP as empresas ficam dispensadas a promover o recolhimento do FGTS que seria realizado em abril, maio, junho e julho. Supostamente isso visa auxiliar as empresas que venham a diminuir ou suspender suas atividades em razão do coronavírus e da necessidade de isolamento social. Mas se vê de modo cristalino que tal significa o trabalhador arcando com os riscos do empreendimento, uma vez que é direito/dinheiro do próprio trabalhador (no caso o FGTS) servindo para cobrir os prejuízos do capital.

Assim, a MP promove desoneração sob o FGTS, que é parte integrante da renda da classe trabalhadora e responsável pelo que resta de investimento público (setor de habitação, saneamento etc.).

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Talíria Petrone Soares

_____

Deputada Federal Talíria Petrone

PSOL/RJ

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 1046, de 2021

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

EMENDA Nº _____

Suprima-se os arts. 27 e 28, por conexão de mérito, da Medida Provisória nº 1046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela a possibilidade dos estabelecimentos de saúde prorrogarem as jornadas de trabalho do setor de modo hiperexplorador e sem zelo para com a concepção geral de saúde (arts. 27 e 28). As regras fixadas na MP são completamente insuficiente para proteção daqueles que devem proteger a saúde da população (médicos, enfermeiros, técnicos etc.). Para o racional e bom combate à pandemia, a preservação saudável do meio ambiente laboral do setor é imperioso, de modo a se evitar que a exaustão e as possibilidades de auto e de exploração pelo trabalho sejam fatores de adoecimento físico e emocional dos profissionais que já dedicam imenso esforço para a saúde da população. A MP viabiliza uma hiperexploração dos serviços de saúde, em vez de viabilizar condições reais para que os profissionais da saúde tenham saúde (sic) para continuar prestando o imenso serviço ético e profissional que eles já desempenham. Com certeza, os códigos de ética de cada profissão e os protocolos internacionais sobre jornada de trabalho em tempos de pandemia serão observados pelos profissionais da saúde.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Talíria Petrone Soares

Deputada Federal Talíria Petrone

PSOL/RJ

COMISSÃO MISTA DESTINADA A APRECIAR A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021

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

EMENDA Nº

Inclua-se o art. 16-A à Medida Provisória nº 1046, de 2021, com a seguinte redação:

> Art 16-A. *Fica dispensada a realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, inclusive o demissional, nos contratos de trabalho de curta duração, de safra e por prazo determinado, que se iniciarem e terminarem durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º*.

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória nº 1.046 restringiu o alcance das suspensões dos exames médicos ocupacionais somente aos trabalhadores em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, mantendo-se silente acerca dos contratos por prazo determinado, de curta duração e de safra.

Ocorre que a realização desses exames se dá em clínicas especializadas que aglomeram grande quantidade de trabalhadores diariamente, principalmente durante os períodos de safra.

Ademais, atualmente, a maioria dessas clínicas se encontram fechadas, seja para evitar as aglomerações de pessoas, seja por não terem demandas suficientes face à interrupção de serviços de estabelecimentos que

costumeiramente atendiam. E há aquelas que fecharam suas portas por receio de sua equipe contrair o coronavírus.

A flexibilização prevista na MP foi direcionada exclusivamente aos contratos por período indeterminado e em modalidade à distância, sem considerar que as atividades essenciais (como as atividades rurais) terão que manter a realização dos exames com aglomerações em clínicas.

E se faz necessário considerar, também, a existência de contratos por período determinado, que irão começar e terminar ainda dentro do período do estado de calamidade pública decretado em razão da pandemia do coronavírus (COVID-19).

Há produtores rurais, por exemplo, que se encontram em período de colheita e já contrataram, ou irão contratar, por um curto período, uma grande quantidade de mão de obra. E não é recomendável promover a aglomeração desses trabalhadores em uma clínica (caso exista alguma em atendimento) para obter o atestado admissional e, tampouco, o demissional por ocasião de seu desligamento.

Logo, é necessária a dispensa da realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, aos contratos de trabalho de curta duração, de safra e por prazo determinado, abrangendo, inclusive, os exames demissionais.

Por tais razões, contamos com o apoio dos nossos eminentes Pares para a aprovação da presente proposição.

Sala da Comissão, em de de 2021

.....

COMISSÃO MISTA DESTINADA A APRECIAR A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021

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

EMENDA Nº

Acrescente-se à Medida Provisória nº 1046, de 2021, onde couber, um novo artigo, com a seguinte redação:

Art. XX A Lei nº 8.212, de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art.47.....

.....

§ 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*.

JUSTIFICAÇÃO

Impende reconhecer que há necessidade de manter a extensão do prazo de validade prevista na MP 927 (artigo 37), isso porque, a situação que a justificou ainda se mantém, não sendo o período previsto originalmente na Lei nº

8.212/91 suficiente para atender a dificuldade de obtenção de documentos no atual estado de calamidade pública.

Referida extensão do prazo de validade da Certidão Negativa de Débitos, permitida pelo próprio artigo 47 da Lei nº 8212/91, constitui medida de razoabilidade face à dificuldade de acesso aos órgãos diretamente, em virtude da pandemia instaurada.

É necessária, portanto, a sua manutenção para que o produtor rural não tenha dificuldade de acesso às políticas públicas como crédito rural, subvenção ao prêmio do seguro rural e apoio à comercialização, que atendem especialmente pequenos e médios produtores, e contribuem para o desenvolvimento econômico do país.

Como essas certidões de regularidade fiscal são exigidas para acessar tais políticas, a exemplo vide Resolução CMN Nº 4.883, de 23 de dezembro de 2020, que consolida alterações no Manual de Crédito Rural, a extensão de seu prazo de validade torna-se indispensável para a própria subsistência do produtor rural e manutenção de sua atividade econômica.

Sala da Comissão, em de de 2021

.....

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/2021

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

EMENDA ADITIVA

Acrescente-se ao art. 1º da MP 1.046/2021 o seguinte parágrafo 2º :

“Art. 1º.....

§ 1º.....

§ 2º. Os acordos constantes desta Medida Provisória somente serão feitos mediante os termos de acordo coletivo ou convenção coletiva, respeitando- se a participação do sindicato na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, conforme art. 8º, III, da Constituição Federal”. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A medida provisória 1.046/2021, ao dispor sobre o acordo individual em detrimento do acordo coletivo, viola diversas normas da Constituição Federal, da CLT e do Direito Internacional, em especial,

a Convenção 98 da OIT. Isso porque o critério adotado pela MP prioriza a escolha unilateral do empregador, sem observar os acordo coletivo e convenção coletiva.

Ressalte que as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho são considerados no âmbito do Direito do Trabalho fontes formais autônomas do Direito. Verifica-se, desde a reforma trabalhista, uma tendência a anular também esse tipo de regulamentação e proteção trabalhista, por intermédio do instituto da negociação individual, em que o trabalhador fica vulnerável à chantagem do patrão e sem força para negociar, prevalecendo, assim, a vontade do elo mais forte e poderoso da relação de trabalho: o empregador hipossuficiente.

O Direito do Trabalho, por sua vez, possui uma teia protetiva da parte hipossuficiente nas relações de trabalho e emprego, com o propósito de equilibrar, amenizar e até mesmo retificar, no plano jurídico, o desequilíbrio existente no plano fático do contrato de trabalho. Tais institutos estão inseridos no princípio da igualdade e isonomia, que surgiu da percepção de que a simples liberdade de contrato entre patrão e empregado, calcada unicamente dos alicerces da vetusta *pacta sunt servanda*, geraria desigualdades entre as partes com poder e capacidade econômica desiguais. É a chamada igualdade jurídica, que objetiva garantir a equidade real em cada caso concreto, sob pena de tratar com desigualdade os iguais e com igualdade os desiguais, o que configuraria a desigualdade extrema e flagrante e não mais uma igualdade substancial.

Os dispositivos da MP que permitem a redução de salários, a redução da indenização para dispensa por justa causa e a negociação individual entre empregado e empregador representam

uma forma de precarização do trabalho, o que leva à fragilização do emprego e redução salarial a curto prazo. Esse cenário se agrava mais ainda num momento de crise e desemprego. Essa prática, a renegociação dos contratos é um cheque em branco para os empregadores chantagearem os trabalhadores com a possibilidade de demissão.

Como agravante, a negação da participação dos sindicatos nas decisões da categoria empodera ainda mais o empresário a tomar decisões que fragilizem o trabalhador e reduzem direitos.

Sala das Comissões, 28 de abril de 201.

PERPÉTUA ALMEIDA

Deputada Federal PCdoB – AC

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/2021

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprimam-se os arts. 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 11, 12, 13 e 14 da Medida Provisória nº 1.046/2021.

JUSTIFICAÇÃO

Os artigos 5º a 10 da MP 1.046/2021 permitem a antecipação de férias individuais, mediante ato unilateral do empregador, com aviso ao trabalhador de apenas 48 horas e não mais 30 dias, conforme a CLT. Manteve a data-limite de pagamento do adicional de férias para 20 de dezembro. A MP inclusive permite que férias futuras venham a ser antecipadas, ainda que não se tenha completado o período aquisitivo. Esse dispositivo é inconstitucional, pois prescinde das normas autônomas de convenção ou acordo coletivo. Mais uma vez, o trabalhador terá que ceder o usufruto de suas férias para a quarentena, e não mais como descanso e lazer com a família.

Já os arts. 11 e 12 da MP tem como objetivo reduzir o custo do empregador durante a pandemia, por isso a concessão de férias

coletivas sem precisar observar o limite máximo de dois períodos por ano e sem a garantia de duração mínima de 10 dias. O dispositivo extrapola e nega as regras de convenção nem acordo coletivo, nem comunicação prévia ao sindicato.

A MP permite que feriados nacionais, locais e não religiosos possam ser antecipados, sem concordância do empregado. O trabalhador mais uma vez terá que repor nos feriados os dias de recolhimento para a prevenção do Coronavírus.

De acordo com o próprio artigo 2º da CLT, a empresa é responsável por todos os riscos econômicos da atividade desenvolvida. A essência da assunção de riscos do empreendimento ou trabalho significa que cabe a responsabilidade exclusiva ao empregador todo o ônus decorrente do trabalho do empregado e da atividade empresarial e até mesmo do contrato empregatício celebrado.

Sendo assim, é vedado a empresa repassar seus prejuízos ou dividas aos seus empregados. O conteúdo da MP ignora esse princípio da CLT o tempo todo, ao transferir o ônus da redução salarial, da demissão sem justa causa, do adiantamento das férias, da concessão de férias coletivas, tudo ao trabalhador. A arma usada é a chantagem pela possível perda do emprego e fechamento da empresa. Não há incentivo algum governamental para as empresas em situação difícil, ao contrário das medidas tomadas mundo afora.

Sala das Comissões, 28 de abril de 2021.

PERPÉTUA ALMEIDA

Deputada Federal PCdoB – AC

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046/2021

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprimam-se os arts. 16 e 17 da Medida Provisória 1.046/2021.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 16 da MP 1.046/2021 suspende a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais. Já o art. 17 suspende a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Ambos os dispositivos não têm razão nenhuma para constarem da MP, pois trazem riscos à saúde do trabalhador e, por isso, estão na contramão de qualquer ação sanitária de combate à proliferação da COVID-19. Tampouco servem para a preservação de empregos ou da renda, que e deveria ser o objetivo da medida provisória.

Além do mais, são dispositivos que comprometem a atuação dos Fiscais do Trabalho, no cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho.

Sala das Comissões, 28 de abril de 2021.

PERPÉTUA ALMEIDA

Deputada Federal PCdoB – AC

SENADO FEDERAL
Senadora Mara Gabrilli

EMENDA Nº

(à MPV nº 1.046, de 2021)

Insira-se os seguintes §§ 6º e 7º no art. 3º da Medida Provisória nº 1.046, de 2021:

> **"Art. 3º** .....
>
> .....
>
> § 6º É prioritária a adoção das modalidades de trabalho previstas no *caput* para pessoas com comorbidades ou condições que representem grupo de risco para o coronavírus (covid-19).
>
> § 7º As pessoas de que trata o § 6º serão as últimas a retornarem ao trabalho presencial, quando garantidas as condições de preservação da saúde dos trabalhadores."

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo garantir que as pessoas com comorbidades ou condições que representem grupo de risco para a covid-19 tenham prioridade na concessão do trabalho à distância, assim como sejam as últimas a retornar ao labor presencial.

Com isso, preserva-se a saúde desses trabalhadores contra os riscos desta grave moléstia que assola o País.

Roga-se pelo acolhimento da emenda ora apresentada.

Sala das Sessões,

Senadora Mara Gabrilli

SENADO FEDERAL
Senadora Mara Gabrilli

EMENDA Nº

(à MPV nº 1046, de 2021)

Insira-se o seguinte Parágrafo único no art. 2º da Medida Provisória nº 1.046, de 2021:

"**Art. 2º** .....

Parágrafo único. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, durante a emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), a que se refere o art. 1º, de empregados pertencentes a grupo de risco, com deficiência e reabilitados pela previdência social.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa a evitar a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados pertencentes a grupo de risco, com deficiência e reabilitados pela previdência social durante o estado de calamidade pública vivenciado no Brasil. Não se pode admitir que os mais vulneráveis acabem sendo vítimas potenciais de uma possível "caça às bruxas" ou da lei da mais forte. Estamos todos envolvidos nessa pandemia e dela queremos sair juntos e fortificados.

Com essa medida, esperamos evitar também que os grupos beneficiados (pessoas em risco acentuado para covid-19, com deficiência e reabilitados), fiquem sem o apoio e as condições mínimas que o emprego garante, tanto no sentido da inclusão econômica como social.

Por todas essas razões, esperamos contar com o apoio de nossos Pares para aprovação desta Emenda.

Sala das Sessões,

Senadora MARA GABRILLI

SENADO FEDERAL
Senadora Mara Gabrilli

EMENDA Nº

(à MPV nº 1046, de 2021)

O art. 3º, o § 2º do art. 5º, o *caput* e o § 2º do art. 15 e o art. 27 da Medida Provisória nº 1046, de 27 de abril de 2021, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 3º O empregador poderá, mediante acordos ou convenções coletivas de trabalho, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância, além de determinar o retorno ao regime presencial, efetuados os devidos registros das alterações no contrato individual de trabalho."

.....

"Art. 5º .....

.....

§ 2º Empregados e empregadores poderão, adicionalmente, negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordos ou convenções coletivas de trabalho.

....."

"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 da jornada de trabalho, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido mediante acordo ou convenção coletiva, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º.

.....

§ 2º O acordo ou convenção coletiva deverá prever o momento em que a compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador.

....."

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

....."

JUSTIFICAÇÃO

Embora vivamos a excepcionalidade de uma pandemia, não podemos esquecer que o trabalhador, individual e isolado, normalmente não possui condições igualitárias de negociação com os empregadores. Não por outra razão, ele é considerado hipossuficiente e, ante a ameaça do desemprego, fica obrigado a aceitar condições, muitas vezes, aviltantes de trabalho. Por essa razão, o Direito do Trabalho sempre viu com cautela os acordos individuais, dada a possibilidade de que o empregado fique entre a aceitação das condições ofertadas e a porta da rua.

A Constituição Federal, sabiamente, em seu artigo 7º, aceita a flexibilização dos direitos do trabalho, desde que ela ocorra sob a tutela e acompanhamento sindical. Nessa direção estão a "irredutibilidade dos salários, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo" (inciso VI do art. 7º da CF); "duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e compensação de jornadas, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho" (XIII do art. 7º da CF); e, "jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva" (XIV do art. 7º da CF).

Nossa proposta de emenda, então, pretende reestabelecer uma diretriz básica de proteção aos empregados, evitando que, em plena pandemia, eles tenham que assinar acordos individuais contrários aos seus interesses. Para tanto, propomos a alteração de alguns artigos que fazem referência a essa possibilidade.

Esperamos contar com o apoio de nossos Pares para a aprovação dessas modificações que virão em favor da proteção sindical dos empregados.

Sala das Sessões,

Senadora MARA GABRILLI

CONGRESSO NACIONAL

Medida Provisória n.º 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).

EMENDA N.º _____

(Do Sr. Otavio Leite)

O artigo 21 da Medida Provisória n.º 1.046, de 27 de abril de 2021, passa a vigorar acrescido do seguinte §3º:

Art. 21. .....

.....

§3º "Em havendo a prorrogação da presente Medida Provisória prevista no caput do art. 1º, os depósitos de FGTS relativos aos meses de agosto, setembro, outubro e dezembro de 2021 poderão ser igualmente pagos em quatro parcelas mensais, com vencimentos em janeiro, fevereiro, março e abril de 2022.".

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa estabelecer o prazo para depósitos de FGTS relativos aos meses de agosto, setembro, outubro e dezembro caso a vigência da presente Medida Provisória seja prorrogada.

A pandemia ocasionada pela Covid-19 não arrefeceu, e o País sofre, ainda, com uma segunda onda de contaminações e novas cepas do vírus, provavelmente ainda mais contagiante. Assim, medidas restritivas de circulação de pessoas continuam a ser adotadas.

Nesse sentido, as atividades econômicas ainda não retornaram completamente, o que ocasiona relevantes efeitos na economia, entre os mais notáveis, certamente o desemprego. Medidas protetivas do emprego e da renda são necessárias e urgentes.

Sala das Sessões, em 30 de abril de 2021.

Deputado OTAVIO LEITE – PSDB/RJ

CONGRESSO NACIONAL

Medida Provisória n.º 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).

EMENDA N.º _____

(Do Sr. Otavio Leite)

O artigo 1º da Medida Provisória n.º 1.046, de 27 de abril de 2021, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 1º - Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego, sustentabilidade do mercado de trabalho e o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, relacionadas a trabalho e emprego, durante o prazo inicial de cento e vinte dias, ficando automaticamente prorrogado até o momento em que os índices oficiais do Plano Nacional de Imunização - PMI, indiquem ter alcançado, por via da vacinação, a imunização em face do Covid-19, de pelo menos oitenta por cento da população nacional.

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

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem o condão de fixar um critério lastreado em indicadores científicos com intuito de estabelecer um parâmetro justo para que os efeitos dessa medida provisória possam de fato significar uma transição para a retomada da atividade econômica.

Vale ressaltar que, a ideia em tela é proveniente de reflexões construídas em diálogos com a Fecomércio - RJ (Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo) por meio do seu Presidente Antônio Florencio de Queiroz Junior

Assim, a proposta visa estender o prazo de vigência da presente Medida Provisória caso não se atinja a imunização da população brasileira como estabelecido no texto.

A pandemia ocasionada pela Covid-19 não arrefeceu, e o País sofre, ainda, com uma segunda onda de contaminações e novas cepas do vírus, provavelmente ainda mais contagiante. Assim, medidas restritivas de circulação de pessoas continuam a ser adotadas.

Nesse sentido, as atividades econômicas ainda não retornaram completamente, o que ocasiona relevantes efeitos na economia, entre os mais notáveis, certamente o desemprego. Medidas protetivas do emprego e da renda são necessárias e urgentes.

Sala das Sessões, em 30 de abril de 2021.

Deputado OTAVIO LEITE – PSDB/RJ

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se da MP 1046, de 2021, o **Art. 33**.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 33 da MPV 1046 pretende reduzir pela metade os prazos relativos a convenções e acordos coletivos, tanto para sua realização quanto para o início de sua validade.

Sala da Comissão,

Senador Paulo Rocha
(PT/PA)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se da MP 1046, de 2021, o **Art. 27**.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 27 da MP 1046/2021 permite aos profissionais da área da saúde, durante o período de calamidade e mediante acordo individual, o elastecimento da jornada diária de trabalho em até duas horas e que o intervalo mínimo entre jornadas de trabalho seja reduzido em até duas horas. Ao fazê-lo, altera/derroga parcialmente os dispositivos da CLT (artigos 59, 59A, 60 e 66).

Destaca-se que o regime excepcional previsto na Medida Provisória se aplicaria inclusive aos trabalhadores que exercem atividades insalubres e/ou cumprem a jornada em regime 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

De acordo com o Medida Provisória será possível, portanto, que um trabalhador trabalhe em área insalubre, por até 14 horas diárias e tenha entre jornadas de trabalho um intervalo de apenas 9 horas de descanso.

A jornada de trabalho de 12 x 36 já é uma excepcionalidade, pois a Constituição da República traz, como jornada normal, aquela de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (Art. 7º, XIII da CF).

O termo extraordinário, portanto, significa está fora do padrão comum, do anormal, usual, do ordinário. As discussões sobre a validade do sistema 12x36 em regra estão vinculadas a possibilidade da utilização de acordos individuais para estabelecer esta prática e, principalmente, ao impacto deste regime laboral extraordinário na saúde e segurança dos trabalhadores.

Os trabalhadores nos estabelecimentos de saúde, nesse momento de Pandemia, pelo COVID-19, são os mais expostos às doenças e um dos poucos que não podem seguir a orientação de ficar em casa. Estão, portanto, na linha de frente de atendimento de toda a população contaminada ou não, sendo importantíssimo a preocupação com sua imunidade e sua saúde.

Tem, pois, que a prorrogação da jornada, que já seria nociva ao trabalhador comum, é ainda mais nociva a esses profissionais da saúde, que precisam estar dispostos, descansados e com a saúde mental incólume para manutenção dos cuidados com a saúde da população.

Importante destacar que a situação de pandemia, inclusive com possibilidade colapsar o sistema de saúde, como vem sendo noticiado pela imprensa, torna ainda mais imperioso o extremo cuidado e toda a cautela com o resguardo dos

profissionais de saúde, fundamentais para com o país tenha êxito no combate a enfermidade.

É sabido que as atividades empresariais do ramo hospitalar são responsáveis atualmente pelo maior número de comunicações de acidentes de trabalho no Brasil. Segundo o Observatório de Saúde e Segurança no Trabalho[1] as atividades de "atendimento hospitalar" representaram 9% dos acidentes de trabalho ocorridos no país no período 2012 até 2018, sendo que as lesões mais frequentes identificadas nas comunicações de acidente de trabalho emitidas forem "*corte, laceração, ferida contusa, punctura"*, ocorrências em grande parte decorrentes da utilização pelos profissionais de saúde de materiais e equipamentos perfurocortantes.

A majoração da jornada já extraordinária dos profissionais de saúde poderá agravar o quadro acima, contribuindo para mais acidentes de trabalho e adoecimentos dos profissionais de saúde, o que poderá, no cenário atual de um ano de pandemia, levar a um maior esgotamento do setor, com trabalhadores afastados, adoecidos e/ou acidentados.

Destaca-se que a medida provisória não excepciona do novo regime de labor que se pretende ver instituído nos estabelecimentos de saúde os trabalhadores que atuam em ambientes insalubres, derrogando, em parte, para o período de calamidade e exclusivamente para os profissionais de saúde, o disposto no artigo 60 da CLT que condiciona as prorrogações de jornada em ambientes insalubres "*a licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho".*

A MP 1046/2021 prevê ainda a possibilidade de redução do intervalo entre jornadas de trabalho que poderá ficar restrito ao exíguo período de nove horas, insuficientes até mesmo para o trabalhador possa retornar a sua residência e gozar de um mínimo de período de sono saudável, computado sua necessidade, no mínimo, de alimentação, tráfego e horas de sono.

Não se pode olvidar que vivemos circunstâncias atípicas de calamidade, gerando dentre outras consequências, a diminuição das atividades do serviço de transporte público, o que representa um dificultador adicional para mobilidade urbana e o trânsito dos trabalhadores de suas residências até o trabalho e vice-versa.

A necessidade da limitação de jornada de trabalho vai ao encontro de se reconhecer como fundamento da República a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (Art. 1º, III e IV da CF), de se buscar o objetivo da república na criação de uma sociedade justa e solidária (Art. 3º, I da CF), além de se reconhecer como direito fundamental social a limitação da jornada de trabalho e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Art. 7º, XIII e XXII da CF).

[1] https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAcidentes

Por fim, a limitação de jornada de trabalho é também medida de prevenção de saúde e da segurança do trabalho, obtendo todo amparo legal em sua proteção quanto ao meio ambiente de trabalho, devendo ter condições justas e favoráveis de trabalho, decorre também da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (arts. III e XXIII), assim como de grande quantidade de tratados internacionais ratificados pelo Estado Brasileiro, a exemplo do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, de 1966 (arts. 7°, caput e "b", e 12, 2, "b"), do Protocolo de San Salvador (art. 7, "e") e da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual versa sobre "segurança e saúde dos trabalhadores".

O art. 27 e parágrafos da Medida Provisória nº 1046/2021, então, além de inconstitucional, é ofensivo a todos os diplomas internacionais acima citados e, portanto, deve ser suprimido. Por esse motivo, **deve-se dar interpretação conforme à Constituição a esse dispositivo, de modo que não se admita o elastecimento da jornada de trabalho dos Profissionais em estabelecimento de saúde além do permissivo legal, bem como que não se permita a adoção de escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada.**

Sala da Comissão,

Senador Paulo Rocha
(PT/PA)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se aos artigos 5º e 6º da MP 1046/2021 a seguinte redação:

"Art. 5º.
§ 1º...
I - ....
II - poderão ser concedidas por ato do empregador, **somente com relação a períodos de férias cujo período aquisitivo finde até o dia 31 de dezembro de 2021.**

§ 2º **Não será permitida a negociação da** antecipação de períodos futuros de férias"

"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 da comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de quarenta e oito horas, **salvo com relação aos trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19)."**

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória autoriza medidas que inovam e excepcionam os regramentos previstos na Constituição da República e na Consolidação das Leis do Trabalho para antecipar períodos de férias de períodos aquisitivos ainda não concluídos, fracionar em lapsos mais curtos o tempo de férias e flexibilizar o aviso de concessão de férias.

A Constituição Federal estabelece como direito dos trabalhadores o "gozo de férias anuais remuneradas" (artigo 7º, XVII).

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê que a cada período de doze meses o empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias e estas devem ser concedidas nos doze meses à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

As férias se destinam a recuperar as energias físicas e mentais do trabalhador, após longo período de serviço. É um período que o trabalhador tem a oportunidade de se desligar da rotina laboral, alimentar laços sociais e familiares e ter momentos mais longos de lazer afastado do trabalho. Trata-se

de direito indisponível relacionado a manutenção da higidez física e mental do trabalhador e do ambiente do trabalho como um todo, na medida em que o descanso é medida que comprovadamente reduz acidentes de trabalho.

Assim, os fundamentos que norteiam o direito a férias têm **base biofisiológica**, posto que visa resguardar a energia física e mental do trabalhador consumida durante o trabalho, **base econômica** já que o empregado descansado tem melhores condições de produzir mais, com melhor eficiência e qualidade e também **base social** já que é o momento de estreitamento de vínculos familiares e comunitários.

Neste contexto, tanto a antecipação, quanto o adiamento generalizado do gozo de férias podem ser nocivos ao trabalhador e tornar inócuo o direito assegurado pela Carta Magna e legislação do trabalho.

Com efeito, a extensão em demasia da possibilidade de antecipação pode significar a supressão das férias, já que periodicidade anual está intrinsicamente ligada a este direito.

Assim, em congruência do período fixado para o estado de calamidade, a antecipação de férias deve se limitar aos períodos aquisitivos que serão concluídos até **31 de dezembro de 2021, não sendo autorizada a negociação de períodos futuros de férias.**

Por outro lado, como forma de proteger a saúde do grupo de risco do coronavírus (covid-19), a autorização geral para a suspensão de férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais deve excepcionar os trabalhadores desse grupo de pessoas mais vulneráveis, como forma de contribuição à contenção da pandemia.

Sala da Comissão,

Senador Paulo Rocha
(PT/PA)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 3° da MPV 1046, de 2021, a seguinte redação:

"Art. 3º O empregador poderá, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ **1º 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".**

JUSTIFICAÇÃO

A redação original do caput do art. 3º estabelece a possibilidade de o empregador alterar o regime de trabalho da modalidade presencial para a modalidade teletrabalho, trabalho remoto ou outra modalidade de trabalho à distância, mas também estipula que o empregador possa convocar o trabalhador a retornar às atividades presenciais sem qualquer formalidade ou garantia quanto à cessação do risco que motivou o afastamento do trabalho presencial.

O escopo da possibilidade de colocação do trabalhador em teletrabalho ou outras modalidades de trabalho fora do estabelecimento do empregador, dentro da finalidade da Medida Provisória, é o atendimento às medidas de contenção da pandemia do coronavírus, mormente a necessidade de isolamento social. Assim, facultar a possibilidade de convocação para o trabalho presencial sem explicitar que essa convocação depende da cessação das medidas de contenção existentes em Decretos federais ou locais acaba por fragilizar a finalidade da norma.

Recomenda-se, portanto, que se esclareça, no caput do art. 3º, que a convocação para retorno às atividades presenciais se dará condicionada à cessação das medidas de contenção previstas em decretos das autoridades sanitárias, ou em caso de ser imprescindível a prestação do labor de forma presencial, caso se trate de atividade essencial.

Sala da Comissão,

SENADOR PAULO ROCHA (PT/PA)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA SUPRESSIVA

Suprime-se o inciso VI do artigo 2º da MP 1046/2021, transcrito abaixo:

> *"Art. 2. 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:*
> *....*
>
> *VI- a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho; ..."*

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser retirado do texto a permissão genérica, concedida pelo art. 2º, IV, da MP nº 1046/2021, para suspensão, por iniciativa dos empregadores, "de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho".

As normas regulamentadoras da saúde, segurança, higiene e conforto no ambiente de trabalho são de ordem pública, ou seja, inafastáveis pela vontade das partes, e imprescindíveis para a prevenção de doenças e acidentes, bem como para a garantia de condições minimamente dignas de trabalho. Entre os riscos por elas evitados, destacam-se, justamente, os biológicos, a exemplo de exposições ocupacionais ao coronavírus.

Em período de pandemia, por conseguinte, a observância de regras de saúde deveria ser fortalecida, uma vez que o seu afastamento indiscriminado terá como inevitável repercussão o aumento do número de óbitos e de adoecimentos de trabalhadores, sobretudo nos serviços de saúde, que podem receber pacientes acometidos pela COVID-19.

A referida previsão da medida provisória, assim, viola, frontalmente, numerosos direitos fundamentais consagrados na Constituição da República, como, entre outros, os direitos à vida, segurança, saúde, função social da propriedade, bem-estar social e redução dos riscos inerentes ao trabalho, estatuídos nos seus arts. 5º, caput, III e XXII, 6º, 7º, caput e XXII, 170, 193 e 196. Ofende, igualmente, o princípio da prevenção, consignado nos art. 225 e 200, VIII, da Constituição, os quais preveem a responsabilidade de todos, inclusive do Poder Público, quanto à garantia de um meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, nele compreendido o meio ambiente do trabalho.

O dever de manutenção do meio ambiente laborativo seguro e saudável, com condições justas e favoráveis de trabalho, decorre também da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (arts. III e XXIII), assim como de grande quantidade de tratados internacionais ratificados pelo Estado Brasileiro, a exemplo do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, de 1966 (arts. 7°, caput e "b", e 12, 2, "b"), do Protocolo de San Salvador (art. 7, "e") e da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual versa sobre "segurança e saúde dos trabalhadores".

O art. 2º, IV, da Medida Provisória nº 1046/2021, então, além de inconstitucional, é ofensivo a todos os diplomas internacionais acima citados e , portanto, deve ser suprimido. Por esse motivo, **deve-se dar interpretação conforme à Constituição a esse dispositivo, de modo que não se admita nenhuma suspensão, pelo empregador, de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.**

Sala da Comissão,

SENADOR PAULO ROCHA

(PT/PA)

CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO MISTA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 2021

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 ADITIVA Nº

Acrescente-se à Medida Provisória nº 1.046, de 2021, o seguinte artigo:

"Art. É vedada a dispensa sem justa causa do empregado com deficiência pelo período em que estiverem em vigor as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19)." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Em virtude das dificuldades enfrentadas pelo país em virtude da pandemia, o governo federal editou a MPV nº 1.046, de 2021, que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

Nesse contexto, a nossa preocupação é assegurar a manutenção dos postos de trabalho das pessoas com deficiência neste momento de crise brasileira e internacional, em que o desemprego está em nível muito elevado. É indispensável, portanto, manter o emprego e a segurança financeira desse grupo que corresponde a um dos segmentos mais vulneráveis da nossa sociedade.

CÂMARA DOS DEPUTADOS

A pessoa com deficiência já é naturalmente discriminada em razão de sua condição quando se fala em ocupação de vaga no mercado de trabalho. Tanto é verdade que há um dispositivo em lei que obriga um percentual mínimo de contratação dessas pessoas pelas empresas – art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

A nossa intenção é impedir que pessoas que estão incluídas no grupo dentre os mais vulneráveis ao contágio, e que enfrentam maiores dificuldades de ingresso ou de manutenção no mercado de trabalho, venham a ser seriamente afetadas pelas medidas trabalhistas ora apresentadas.

Nesse contexto, estamos apresentando esta emenda com o objetivo de preservar o empregado com deficiência para que ele não seja preterido pelo empregador que vier a empregar as medidas da MPV nº 1046, de 2021, prevendo a vedação da sua dispensa sem justa causa enquanto estiverem em vigor as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

Sala da Comissão, em 30 de abril de 2021.

Deputado EDUARDO BARBOSA

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

CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021.

(Do Sr. Lucas Gonzalez)

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

EMENDA ADITIVA

Incluam-se as alterações ao texto da Medida Provisória no. 1.046, de 27, de abril de 2021:

Art. X. Mediante acordo formal entre as partes, o décimo terceiro salário poderá ser pago em até doze prestações durante o ano de 2022.

I - Nos casos em que o empregador não houver completado um ano de trabalho, o décimo terceiro poderá ser divido pelo número proporcional de meses laborados.

II - Os descontos previdenciários e de imposto de renda deverão ser recolhidos mensalmente, quando o trabalhador optar pelo parcelamento.

Parágrafo único. A regra prevista no caput é valida apenas para o décimo terceiro salário referente ao ano de 2022.

JUSTIFICAÇÃO:

A medida provisória 1046/21 tem basicamente dois objetivos: adequar às leis à realidade do trabalho remoto e mitigar os efeitos econômicos oriundos da paralisação do comércio.

A presente emenda soma-se a esse pacote com intuito de contribuir para manutenção dos postos de trabalho e preservação das empresas. Trata-se de ampliar as possibilidades de pagamento do décimo terceiro salário.

Atualmente, a lei permite que esta parcela salarial seja depositada em até duas vezes. Ocorre que muitos segmentos não sofrem oscilação equivalente em seu faturamento. Isto é, duas vezes ao ano, a folha de pagamento quase dobra sem que haja aumento proporcional das vendas.

Em tempos de normalidade, e, em alguns casos, isso é um problema. Entretanto, em uma crise econômica, o direito ao 13º pode ficar demasiadamente comprometido.

Assim, com vistas a reduzir as chances de inadimplemento, a presente emenda permite que as partes acordem em parcelar, de modo antecipado, o recebimento do décimo terceiro salário.

A medida não é impositiva. Trata-se de uma facultativa. É mais uma opção que as partes possuem para adequar à legislação à realidade de cada empresa e funcionário.

Assim, pedimos o apoio dos nobres colegas para aprovação desta medida, que pode beneficiar milhões de trabalhadores brasileiros

Sala das sessões, ____/____/____

Deputado Lucas Gonzalez

Partido NOVO/MG

CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021.

(Do Sr. Lucas Gonzalez)

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

EMENDA ADITIVA

Inclua-se as alterações ao texto da Medida Provisória no. 1.046, de 27, de abril de 2021:

Art. X Fica permitida nova modalidade de contratação destinada exclusivamente à criação de novos postos de trabalho para as pessoas **entre dezesseis** e vinte e nove anos de idade, para fins de registro do primeiro emprego em Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 1º. A contratação total de trabalhadores na modalidade Contrato prevista no **caput** fica limitada a **vinte e cinco** por cento do total de empregados da empresa, levando-se em consideração a folha de pagamentos do mês corrente de apuração.

§ 2º. Poderão ser contratados nesta nova modalidade, os trabalhadores com salário-base mensal de até um salário-mínimo e meio nacional.

§ 3º. O Contrato disposto no **caput** deste art. terá duração de até vinte e quatro meses, a critério do empregador, sendo automaticamente convertido em contrato por prazo indeterminado quando ultrapassado o prazo estipulado.

§ 4º Para fins da caracterização como primeiro emprego, não serão considerados os seguintes vínculos:

I - menor aprendiz;

II - contrato de experiência;

III - trabalho intermitente;

IV - trabalho avulso e

V – contrato de estágio

Art. Xº. Ficam as empresas isentas das seguintes parcelas incidentes sobre a folha de pagamentos dos contratados nesta modalidade de contrato de trabalho:

I - contribuição previdenciária prevista no inciso I do caput do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II - salário-educação previsto no inciso I do caput do art. 3º do Decreto nº 87.043, de 22 de março de 1982; e

III - contribuição social destinada ao:

a) Serviço Social da Indústria - Sesi, de que trata o art. 3º do Decreto-Lei nº 9.403, de 25 de junho de 1946;

b) Serviço Social do Comércio - Sesc, de que trata o art. 3º do Decreto-Lei nº 9.853, de 13 de setembro de 1946;

c) Serviço Social do Transporte - Sest, de que trata o art. 7º da Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993;

d) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - Senai, de que trata o art. 4º do DecretoLei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942;

e) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - Senac, de que trata o art. 4º do Decreto-Lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946;

f) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - Senat, de que trata o art. 7º da Lei nº 8.706, de 1993;

g) Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - Sebrae, de que trata o § 3º do art. 8º da Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990;

h) Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - Incra, de que trata o art. 1º do Decreto-Lei nº 1.146, de 31 de dezembro de 1970;

i) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - Senar, de que trata o art. 3º da Lei nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991; e

j) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - Sescoop, de que trata o art. 10 a Medida Provisória nº 2.168-40, de 24 de agosto de 2001.

Parágrafo único. Serão mantidas todas as demais obrigações presentes no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho e demais leis esparsas não mencionadas neste diploma.

Art. X Fica permitida a contratação de trabalhadores nesta modalidade **por até 3 (três) anos** após a publicação desta lei.

JUSTIFICAÇÃO

Em 2019, antes da pandemia do Coronavírus, o Governo federal editou a Medida Provisória 905, popularmente conhecida como Carteira Verde e Amarela.

A proposta tinha como cerne contribuir para inserção do jovem no mercado de trabalho. À época, a taxa de desemprego entre o grupo era altíssima. De acordo com o Jornal Folha de São Paulo, em 4 (quatro) meses, foram gerados mais de 10 mil postos de trabalho formal ao jovem brasileiro.

Atualmente, quase 30% dos jovens entre 18 e 24 anos estão sem trabalho. É fundamental, nesse sentido, pensar não apenas em medidas que preservem os postos existentes, mas, sobretudo, que fomentem a geração de emprego para esta faixa-etária.

Considerando o êxito da Medida Provisória 905/19, esta emenda tem por fim resgatar sua principal proposta, qual seja, a redução de encargos incidentes sobre a folha, para empresas que abrirem postos de trabalho destinados aos jovens que estão em busca do primeiro emprego.

Sabemos que os encargos incidentes sobre contratação são altíssimos e, por isso, prejudicam a formalização. Hoje, no Brasil, existem mais de 34 milhões de trabalhadores informais que poderiam estar no mercado se não fosse o desproporcional valor acessório que recai sobre a assinatura de uma Carteira de Trabalho.

Assim, nós parlamentares, precisamos garantir aos brasileiros um conjunto normativo que coopere para preservação e criação de postos de trabalho. As leis, como estão hoje, fazem o papel inverso.

Portanto, pedimos apoio dos nobres colegas para aprovação desta medida, que pode beneficiar milhões de jovens brasileiros.

Sala das sessões, ____/____/____

Deputado Lucas Gonzalez

Partido NOVO/MG

CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021.

(Do Sr. Lucas Gonzalez)

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

EMENDA ADITIVA

Inclua-se as alterações ao texto da Medida Provisória no. 1.046, de 27, de abril de 2021:

Art. X. Fica autorizada a celebração de acordo individual para pagamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS juntamente com o salário do emprego, pelo prazo de 360 (trezentos e sessenta) dias contados a partir da publicação desta norma.

§ 1º. O acordo poderá ser formulado nos seguintes termos:

I – 5% (cinco por cento) serão pagos mensalmente ao empregado, juntamente com seu salário e 2% (dois por cento) serão depositados na conta destinada para este fim;

II - além do acordo individual, o disposto no caput deste art. poderá ocorrer mediante acordo coletivo

III – os acordos poderão ser prorrogados por até 180 (cento e oitenta) dias

§ 2º Em caso de demissão, os 40% (quarenta por cento) de multa, previstos em lei, serão calculados a partir do montante de 8% (oito por cento);

§ 3º O diferimento que trata o art. 20 desta lei poderá, a critério das partes, ser aplicado sobre o montante dos 2% (dois por cento) que não serão pagos diretamente ao empregado.

§ 4º O acordo previsto no caput poderá ser realizado a qualquer tempo, inclusive após término da suspensão por ele tratado.

JUSTIFICAÇÃO

A proposta complementa a louvável Medida Provisória 1046 no sentido de flexibilizar regras trabalhistas em um momento de grande instabilidade econômica.

Não há dúvidas de que duas medidas devem ter prioridade absoluta: injeção monetária e manutenção de postos de trabalho, esta última muito bem desenvolvida pelas Medidas provisórias 1045/2021 e 10406/2021.

O atrelamento desses fatores manterá a economia minimamente aquecida e contribuirá para retomada do crescimento. Neste sentido, a proposta visa destinar 5% (cinco por cento) do valor do FGTS diretamente para a conta do empregado, ampliando de forma imediata sua renda. O valor de 2% (dois por cento) será depositado normalmente como determina a legislação vigente.

O saque estará disponível unicamente nos casos já fixados em lei, como aquisição da casa própria, demissão sem justa causa, saque-aniversário, dentre outros. A proposta, neste aspecto, permite ao empregador manter mais postos de trabalho, já que haverá redução dos custos acessórios de qualquer contratação. Isso, para além dos 120 (cento e vinte dias) de vigência inicialmente previstos nesta Medida Provisória. O acordo terá duração de 360 (trezentos e sessenta dias), podendo ser estendido por mais 180 (cento e oitenta).

A multa de 40% (quarenta por cento) nos casos já previstos em lei será paga sobre o montante de 8% (oito por cento), independente do que foi pactuado entre empregado e empregador. Objetiva-se a partir disso, não desprestigiar o funcionário que optar por receber mensalmente parte do seu FGTS, mediante redução de 3% (três por cento) do valor total.

O acordo poderá ser celebrado a qualquer tempo, inclusive após a suspensão do recolhimento do Fundo de Garantia, previsto no art. 20 da norma. Entretanto, se as partes desejarem, poderão firmar acordo de imediato. Nessa hipótese, o diferimento aplicar-se-á sobre o montante de 2% (dois por cento).

Assim, na expectativa de contribuir para manutenção de milhares de postos de trabalho, pedimos apoio dos nobres colegas para aprovação desta medida, que pode beneficiar milhões de trabalhadores brasileiros.

Sala das sessões, ____/____/____

Deputado Lucas Gonzalez

Partido NOVO/MG

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, DE 2021

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

EMENDA Nº

O art. 21 da Medida Provisória nº 1.046, de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 21. O depósito das competências de **abril, maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2021 referidos no art. 20 desta Medida Provisória** 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 dezoito parcelas mensais, com vencimento a partir de **janeiro de 2022**, 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 31 de dezembro 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:

.....”

Justificação

A Medida Provisória 1.045 de 2021 cria o Novo Programa Emergencial de Manutenção do emprego e da Renda. Tal medida insere-se no conjunto de iniciativas que objetivam amparar aos trabalhadores e empreendedores neste momento de profunda crise econômica, social e de saúde pública que assola o mundo.

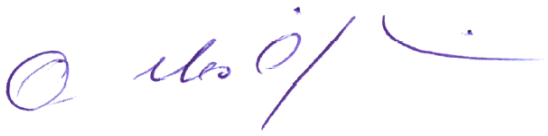
O art. 20 suspende a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de abril a julho de 2021. A ideia, correta em nosso ver, é permitir que os empreendedores tenham quatro meses de alívio em seus compromissos junto ao FGTS. No entanto, acreditamos que diante da magnitude da crise e da continuidade da pandemia do covid-19, o prazo dado seja muito curto. Não acreditamos que a situação irá se normalizar

até julho. Infelizmente, ainda deveremos ter vários meses para debelar a pandemia ou mitigar satisfatoriamente os seus efeitos na economia brasileira. Em outra Emenda apresentada por este Deputado, propusemos ampliar este prazo até o fim de 2021. Com isso, os empreendedores terão um prazo maior para normalizar os seus negócios.

Diante disso, nada mais justo que alterar o caput do art. 21 para adequar sua redação à nossa proposta supracitada.

Pelas razões expostas, pedimos o apoio dos nobres pares para nossa emenda.

Sala das Reuniões, de abril de 2021.



Deputado Arnaldo Jardim
CIDADANIA/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, DE 2021

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

EMENDA Nº

O caput do art. 20 da Medida Provisória nº 1.046, de 2021, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 20. Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de **abril, maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2021, com vencimento em maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2021 e janeiro de 2022, respectivamente**."

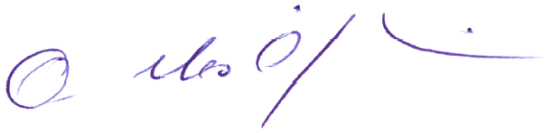
Justificação

A Medida Provisória 1.045 de 2021 cria o Novo Programa Emergencial de Manutenção do emprego e da Renda. Tal medida insere-se no conjunto de iniciativas que objetivam amparar aos trabalhadores e empreendedores neste momento de profunda crise econômica, social e de saúde pública que assola o mundo.

O art. 20 suspende a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de abril a julho de 2021. A ideia, correta em nosso ver, é permitir que os empreendedores tenham quatro meses de alívio em seus compromissos junto ao FGTS. No entanto, acreditamos que diante da magnitude da crise e da continuidade da pandemia do covid-19, o prazo dado seja muito curto. Não acreditamos que a situação irá se normalizar até julho. Infelizmente, ainda deveremos ter vários meses para debelar a pandemia ou mitigar satisfatoriamente os seus efeitos na economia brasileira. Por isso, nossa proposta é ampliar este prazo até o fim de 2021. Com isso, os empreendedores terão um prazo maior para normalizar os seus negócios.

Pelas razões expostas, pedimos o apoio dos nobres pares para nossa emenda.

Sala das Reuniões, de abril de 2021.



Deputado Arnaldo Jardim
CIDADANIA/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, DE 2021

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

EMENDA Nº

O caput do art. 17 da Medida Provisória nº 1.046, de 2021, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 17. Fica suspensa até 31 de dezembro de 2021, 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."

Justificação

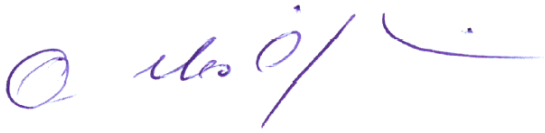
A Medida Provisória 1.045 de 2021 cria o Novo Programa Emergencial de Manutenção do emprego e da Renda. Tal medida insere-se no conjunto de iniciativas que objetivam amparar aos trabalhadores e empreendedores neste momento de profunda crise econômica, social e de saúde pública que assola o mundo.

O art. 17º suspende por sessenta dias a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. Acreditamos que esse prazo é muito exíguo. As dificuldades impostas pela crise advinda do coronavírus está sendo implacável com os empreendedores. Grande parte dos empresários encontram extrema dificuldades de manter seus negócios ativos. Parcela significativa não consegue honrar com seus compromissos. Devemos, por conseguinte, evitar que custos extras venham a se somar a imensa gama de despesas correntes. Neste momento, precisamos aliviar os empreendedores. Temos que retirar momentaneamente todas as obrigações não essenciais. Por conta disso, e por acreditar que ainda teremos muitos meses com imensas dificuldades para a normalização da economia, propomos que fique suspenso até o fim deste ano a obrigatoriedade de realização de

treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Pelas razões expostas, pedimos o apoio dos nobres pares para nossa emenda.

Sala das Reuniões, de abril de 2021.



Deputado Arnaldo Jardim
CIDADANIA/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, DE 2021

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

EMENDA Nº

Inclua-se o seguinte §6º ao art. 3º da Medida Provisória nº 1.046, de 2021:

"§ 6º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (**covid-19**) serão priorizados nos critérios de alteração do regime de trabalho estipulados no caput deste artigo."

Justificação

A Medida Provisória 1.045 de 2021 cria o Novo Programa Emergencial de Manutenção do emprego e da Renda. Tal medida insere-se no conjunto de iniciativas que objetivam amparar aos trabalhadores e empreendedores neste momento de profunda crise econômica, social e de saúde pública que assola o mundo.

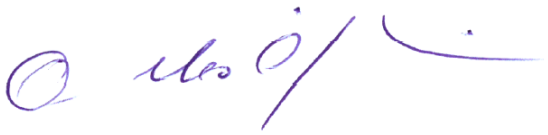
O art. 3º da presente medida provisória possibilita ao empregador "alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, além de determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho". Acreditamos que os trabalhadores que apresentam maior risco de contaminação devam ter prioridade na referida alteração de regime de trabalho.

Esta medida objetiva resguardar as vidas dos trabalhadores que possuam algum tipo de comorbidade e que, por conseguinte, têm maiores chances de verem seu estado de saúde agravado ao contraírem a covid-19. Diversas pesquisas[1] demonstram que determinadas doenças pré-existentes elevam exponencialmente as chances de o paciente vir à óbito ou ter complicações ao se infectar com o coronavírus. Diante disso, nada mais justo que esses grupos de risco tenham prioridade no momento de o empreendedor definir quais pessoas irão alterar seu regime de trabalho.

[1] https://revistagalileu.globo.com/Ciencia/Saude/noticia/2020/10/risco-de-morte-por-covid-19-pode-ate-triplicar-dependendo-da-comorbidade.html

Pelas razões expostas, pedimos o apoio dos nobres pares para nossa emenda.

Sala das Reuniões, de abril de 2021.



Deputado Arnaldo Jardim
CIDADANIA/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, DE 2021

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

EMENDA Nº

Dê-se ao art. 1º, da Medida Provisória nº 1.046, de 2021, a seguinte redação:

"Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores, **até 31 de dezembro de 2021,** 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."

Justificação

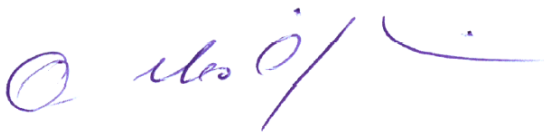
A Medida Provisória 1.045 de 2021 cria o Novo Programa Emergencial de Manutenção do emprego e da Renda. Tal medida insere-se no conjunto de iniciativas que objetivam amparar aos trabalhadores e empreendedores neste momento de profunda crise econômica, social e de saúde pública que assola o mundo.

O Artigo primeiro estabelece que as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores possam ser utilizadas durante os próximos 120 dias, a contar de 27 de abril. No entanto, acreditamos que diante da magnitude da crise e da continuidade da pandemia do covid-19, este prazo dado seja muito curto. Não acreditamos que a situação irá se normalizar neste prazo. Infelizmente, ainda deveremos ter vários meses para debelar a pandemia ou mitigar satisfatoriamente os seus efeitos na economia brasileira.

Diante dessa realidade, propomos que o prazo de duração das medidas se estenda até o fim do corrente ano, podendo ser prorrogado pelo Poder Executivo por igual período.

Pelas razões expostas, pedimos o apoio dos nobres pares para nossa emenda.

Sala das Reuniões, de abril de 2021.



Deputado Arnaldo Jardim
CIDADANIA/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao parágrafo 3º do artigo 15 da MPV nº 1.046, de 2021, a seguinte redação:

Art. 15 (...)

§ 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.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente ou às decisões unilaterais do empregador.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO ROCHA

(PT/PA)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se **o parágrafo 2º do artigo 15** da MPV 1.046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente.

Sala das Comissões,

SENADOR PAULO ROCHA

(PT/PA)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao parágrafo 1º do artigo 15 da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

> **§ 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.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o trabalhador possa descansar aos finais de semana e, consequentemente, que sua saúde seja preservada.

Sala das Comissões,

SENADOR PAULO ROCHA

(PT/PA)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao artigo 15 da MPV 1.046, de 2021, a seguinte redação:

> **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 dezoito meses, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente.

Sala das Comissões,

SENADOR PAULO ROCHA

(PT/PA)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o **artigo 13** da MP 1046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir que as entidades sindicais sejam sim comunicadas sobre a concessão de férias aos trabalhadores.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO ROCHA

(PT/PA)

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).

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao artigo 11 da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

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, permitida a concessão por prazo superior a trinta dias.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato seja comunicado sobre a concessão das férias coletivas.

SENADOR PAULO ROCHA

(PT/PA)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o artigo 10 da MP nº 1.046, de 2021, com a seguinte redação:

> **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.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir que o trabalhador não seja dispensado após retornar das férias. O artigo 10 trata de rescisão, sem propósito algum, em momento que os empregos devem ser garantidos.

SENADOR PAULO ROCHA

(PT/PA)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao parágrafo 5º do artigo 3º da MP nº 1.046, de 2021, 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, constitui tempo à disposição em regime de prontidão ou de sobreaviso, conforme for o caso.

JUSTIFICAÇÃO

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

A estrutura e condições para que ele exerça o teletrabalho são responsabilidade da empresa, assim como cabe à ela respeitar as limitações de jornada de trabalho do empregado.

SENADOR PAULO ROCHA

(PT/PA)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao parágrafo 4º do artigo 3º da MP nº 1.046, de 2021, a seguinte redação:

§ 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 deverá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; e

II - o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

JUSTIFICAÇÃO

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

A estrutura e condições para que ele exerça o teletrabalho são responsabilidade da empresa.

SENADOR PAULO ROCHA

(PT/PA)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao do artigo 3º da MPV 1046, de 2021, a seguinte redação:

> **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.

JUSTIFICAÇÃO

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

Inconstitucional e ilegal, portanto, por qualquer lado que se veja, a pretensão de que as entidades sindicais sejam completamente alijadas das negociações, relegando o trabalhador à própria sorte.

A alteração ou flexibilização devem ter por norte a comunicação e a negociação entre a entidade sindical e o setor e ou empresa, sob pena de ferir a Constituição federal e as normas supralegais.

Sala das Comissões,

Senador Paulo Rocha

(PT/PA)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 2º da MP nº 1.046, de 2021, a seguinte redação:

> **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 estipuladas e regulamentadas em acordos coletivos ou convenção coletiva de trabalho:

JUSTIFICAÇÃO

Como é de conhecimento público e notório, o estado de pandemia foi decretado pela Organização Mundial de Saúde. Por esta razão, o Governo Federal através da Portaria Ministerial n° 188, de 03.02.2020, declarou Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional. Foi ainda publicada a Lei de Fevereiro 13979/20, que dispõe sobre as medidas que poderão ser adotadas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional.

A pandemia, não obstante, não significa dar carta em branco ao governo federal. Mormente com comando que viola frontalmente a Constituição Federal.

Pois bem, no artigo 8, inciso, III VI, da CF/88 resta consignado que *"ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas"* e *"é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas do trabalho"*. Cabendo às entidades sindicais a defesa dos interesses da categoria representada. Inclusive reconhecido pelo Excelso Supremo Tribunal Federal

Não por outro motivo a Lei nº 13.467/2017, manteve a representação de categoria, tendo a entidade sindical a obrigatoriedade constitucional de representar e atender toda categoria, sendo obrigatória sua participação nas negociações coletivas.

A Convenção 98 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi aprovada através do Decreto Legislativo 49 de 27.08.1952 e trata da aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva.

Assim como a Convenção 154 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi aprovada através do Decreto Legislativo 125 de 29.09.1994 traz em seu bojo que a negociação coletiva, tem por objetivo fixar, regular e disciplinar as condições de trabalho e emprego.

A negociação coletiva é o mecanismo para efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras. Tanto é assim que a Magna Carta em art. 7°, XXVI, eleva as negociações coletivas ao status de lei! Visa alcançar os patamares da dignidade da pessoa humana, a paz social, com ajustes nos processos produtivos em defesa dos direitos e garantias sociais, eliminando e compondo conflitos e preservando o equilíbrio entre capital e trabalho

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

A legislação já prevê nos ternos do artigo 444 da CLT a possibilidade de negociação direta por parte dos trabalhadores com salário superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do regime geral de previdência social.

Ilegal, portanto, por qualquer lado que se veja, a pretensão de que as entidades sindicais sejam completamente alijadas das negociações, relegando o trabalhador a própria sorte.

Mais ainda vez que da forma prevista, suplanta norma coletiva negociada e assinada entre os setores. Norma coletiva que está sob a égide do artigo 5º, inciso XXXVI, da CF/88 *"A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada."*

A alteração ou flexibilização devem ter por norte a negociação entre a entidade sindical e o setor e ou empresa, sob pena de ferir a constituição federal e as normas supralegais.

Sala da Comissão,

SENADOR PAULO ROCHA (PT/PA)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao artigo 1º da MP nº 1.046, a seguinte redação:

> **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.
>
> .

JUSTIFICAÇÃO

Retirada da expressão “pelos empregadores”. As medidas trabalhistas devem ser adotadas levando em conta os interesses dos trabalhadores e a participação das entidades sindicais.

Senador Paulo Rocha

(PT/PA)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

.

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao artigo 19 da MP nº 1.046, de 2021, a seguinte redação:

> **Art. 19.** O disposto neste Capítulo não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir a saúde do trabalhador em momento de pandemia. Trabalhadores serão prejudicados caso sejam descumpridas as normas regulamentadoras de saúde.

Senador Paulo Rocha

(PT/PA)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o parágrafo 5º do artigo 16 da MP nº 1.046/2021, assim redigido:

Art. 15 (...)

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

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir a saúde do trabalhador em momento de pandemia. Exame demissional feito em 180 dias não garante que o trabalhador não esteja com alguma enfermidade no momento de dispensa.

Trabalhadores de setores da saúde serão prejudicados caso sejam dispensados da realização de exames médicos ocupacionais.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO ROCHA

(PT/SENADO)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao artigo 28 da MP nº 1.046, de 2021, a seguinte redação:

> **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, de acordo com o pactuado em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO ROCHA

(PT/PA)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao *caput* do artigo 27 da MP nº 1.046, de 2021, a seguinte redação:

> **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:
>
> .....
> .....

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente. O setor de saúde será bastante afetado pela pandemia, justificando que as negociações sejam feitas de forma coletiva.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO ROCHA

(PT/PA)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao artigo 19 da MP nº 1.046, de 2021, a seguinte redação:

> **Art. 19.** O disposto neste Capítulo não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir a saúde do trabalhador em momento de pandemia. Trabalhadores serão prejudicados caso sejam descumpridas as normas regulamentadoras de saúde.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO ROCHA

(PT/PA)

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**).

EMENDA ADITIVA

Art. 1º - Acrescente-se a Medida Provisória n° 1.046, de 27 de abril de 2021, onde couber, o seguinte dispositivo:

Art. XX - Inclua-se no Capítulo XII o art. 18-A na Lei nº 14.010, de 10 de junho de 2020, com a seguinte redação:

"CAPÍTULO XII"
DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Art. 18-A. A dívida trabalhista cuja execução judicial for iniciada durante a vigência do estado de calamidade decretado em razão da pandemia de que trata o art. 1º ou em até 18 (dezoito) meses após a data de seu término, poderá ser parcelada em até 60 (sessenta) meses subsequentes, mediante requerimento do devedor.

§ 1º Dentro do prazo estipulado para pagamento pelo juízo, o executado deverá requerer o parcelamento do débito, especificar o número de parcelas e comprovar o depósito da primeira prestação.

§ 2º O valor mínimo das parcelas de que trata o caput é de 1 (um) salário mínimo.

§ 3º Sobre o saldo devedor incidirá a correção monetária pela Taxa Selic.

§ 4º Nos processos que ainda tramitam sob a fase de conhecimento e inclusive aqueles em fase recursal, o Juízo competente também deverá fixar o critério de atualização do débito, decorrente do julgamento da ação, apenas pela Taxa Selic, devendo ter aplicação de forma retroativa.

§ 5º O atraso no pagamento de 2 (duas) parcelas consecutivas, acarretará o vencimento antecipado sobre o montante das parcelas vincendas.

§ 6º Durante o período descrito no caput, fica suspensa a obrigatoriedade do recolhimento do depósito recursal, ressalvado o recolhimento das custas processuais."

JUSTIFICATIVA

A decretação de estado de calamidade e de emergência de saúde, que freou a atividade econômica de modo sem precedente. Toda a ordem econômica está afetada e comprometida pela, e com, a proteção à saúde da população. Buscam-se meios de conduzir o combate à pandemia com mitigação das consequências das regras de isolamento social e proibição de atividades econômicas.

Empresas não estão operando ou estão operando em modo contido pelas regras da quarentena, e disso decorre que não estão gerando negócios, nem, portanto, caixa, para manterem-se vivas e em condições de enfrentar suas obrigações de toda natureza. Manter empregos e renda é um dos grandes desafios do legislador neste momento.

Cabe esclarecer que tais reflexos decorrentes da pandemia já atingem demasiadamente os diferentes setores da economia, gerando distorções de cunho produtivo e influenciando na manutenção dos postos de trabalho e emprego para a esmagadora maioria das empresas. Neste contexto, mudanças legislativas que possam trazer um mínimo de fôlego financeiro aos empregadores são imprescindíveis para respaldar as ações necessárias ao eficaz enfrentamento da crise.

Neste sentido, propõe-se alteração na Lei nº 14.010, de 10 de junho de 2020, incluindo um dispositivo para permitir o parcelamento de débitos trabalhistas em trâmite perante a Justiça do Trabalho.

A proposta permitirá à parte reclamada, em litígios de natureza trabalhista e durante o período de estado de calamidade e enfrentamento de emergência de saúde pública,

decretado em razão do COVID-19, o parcelamento em até 60 (sessenta) meses, da dívida cuja execução judicial for iniciada durante a vigência do estado de calamidade pública ou em até 18 (dezoito) meses da data de seu término, com aplicação de correção monetária pela Taxa Selic.

Importa frisar que o próprio Ministro Luis Roberto Barroso reconhece que o Brasil, sozinho, é responsável por 98% dos processos trabalhistas em todo o planeta, sendo que o País tem 3% da população mundial. Segundo a Coordenadoria de Estatística do TST, entre janeiro e setembro de 2018, as Varas do Trabalho receberam 1.287.208 reclamações trabalhistas.

Para os processos em tramitação durante o período de estado de calamidade e enfrentamento de emergência de saúde pública, decretado em razão do COVID-19, o Juízo processante deverá observar o disposto na presente medida, considerando que para a fixação dos critérios de atualização dos débitos trabalhistas também deverá ser aplicada correção monetária pela Taxa Selic.

O critério do índice da correção monetária pela Taxa Selic, encontra-se em consonância com a atual decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que determinou nas Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADCs) 58 e 59 e nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 5867 e 6021, a aplicação da taxa Selic, uma vez que é considerada a taxa básica de juros da economia, definida pelo Comitê de Política Monetária (Copom) como um conjunto de variáveis, como a expectativa de inflação e os riscos associados à atividade econômica.

Por fim, e não menos importante, os conflitos trabalhistas tenderão aumentar em volume, dada a fragilidade dos agentes econômicos para manterem seus negócios e os empregos deles decorrentes.

É razoável calibrar as despesas inerentes aos trâmites processuais, suspendendo a obrigatoriedade do chamado depósito recursal, ressalvadas as custas processuais, hoje de 2% sobre o valor da causa/condenação, possibilitando o exercício do direito da ampla defesa, que, nas circunstâncias excepcionais da pandemia, tornar-se-ão crescentemente proibitivas para todas as partes reclamadas, tanto pessoas físicas quanto jurídicas.

Por estas razões, solicitamos a aprovação da presente emenda.

Sala das sessões, 30 de abril de 2021.

Deputado Federal Jerônimo Goergen
(PP/RS)

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**).

EMENDA ADITIVA

Art. 1º - Acrescente-se a Medida Provisória n° 1.046, de 27 de abril de 2021, onde couber, o seguinte dispositivo:

Art. XX - O art. 627 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei n° 5.452, de 1° de maior de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 627. .....
a) (Revoga-se)

b) (Revoga-se)

I – quando ocorrer promulgação ou sanção de novas leis, ou expedição de regulamentos ou instruções ministeriais, será feita a instrução dos responsáveis quanto a esses atos, pelo período máximo de 180 (cento e oitenta) dias contados a partir da publicação das normas;

II – quando se tratar de primeira inspeção em estabelecimentos ou locais de trabalho até 180 (cento e oitenta) dias após a sua inauguração;

III – quando se tratar de microempresa, empresa de pequeno porte e estabelecimento ou local de trabalho com até 20 (vinte) trabalhadores; ou

IV – em se tratando de infração à segurança e saúde do trabalhador de gradação leve, conforme regulamento do Ministério da Economia;

V - quando se tratar de visitas técnicas de instrução previamente agendadas com a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

§ 1º O critério da dupla visita deverá ser aferido para cada item expressamente notificado por Auditor Fiscal do Trabalho em inspeção anterior, presencial ou remota, hipótese em que deverá haver, no mínimo, noventa dias entre as inspeções para que seja possível a emissão de auto de infração.

§ 2º O benefício da dupla visita não será aplicado para as infrações de falta de registro de empregado em Carteira de Trabalho e Previdência Social, atraso no pagamento de salário ou de FGTS, reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização, nem nas hipóteses em que restar configurado acidente do trabalho fatal, trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

§ 3º No caso de microempresa ou empresa de pequeno porte, o critério de dupla visita atenderá ao disposto no § 1º do art. 55 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

4º A inobservância ao critério de dupla visita implicará nulidade do auto de infração lavrado, independentemente da natureza principal ou acessória da obrigação.

JUSTIFICATIVA

A presente emenda aditiva tem como mecanismo o processo de correção e de cunho orientativo, ocorrendo antes de aplicações de penalidades por infrações administrativas. Nesse caso, o fiscal de inspeção deverá orientar a empresa a adotar o procedimento correto. Posteriormente, após uma segunda visita, a multa poderá ser aplicada, caso a empresa não tenha procedido com as regularizações.

Todo estabelecimento deve passar por uma inspeção inicial com a finalidade de receber instruções e orientações sobre proteção ao trabalho, bem como dar a oportunidade ao empregador de repará-las, caso haja conduta contrária aos preceitos da norma trabalhista.

Desse modo, a emenda aditiva visa ampliar a extensão do rol do artigo 627 da CLT, que prevê, atualmente, apenas a obrigatoriedade do critério da dupla visita, quando se tratar de

microempresa, empresa de pequeno porte, nos termos do art. 55, §1° da LC 123/2006, bem como nos casos de primeira fiscalização em estabelecimentos ou em locais de trabalho recentemente inaugurados ou novos empreendidos e nos casos em que haja relação exclusivamente com atos referentes as novas leis, novos regulamentos ou novos instruções ministeriais.

Desta forma, o fiscal deve instruir a empresa sobre determinada infração e sobre as medidas que devem ser adotadas, ao invés de multá-la. O auditor-fiscal deve retornar ao estabelecimento para a segunda visita e, somente então, lavrar o auto de infração, caso a empresa não tenha tomado as medidas cabíveis. Portanto, é razoável que haja uma instrução e orientação antes de ser aplicada a imposição de multa.

Sugere-se através da emenda aditiva a hipótese de dupla visita no caso de infração de gradação leve à segurança e saúde do trabalhador, que inúmeras vezes poderá ser sanada, sem haver a necessidade de multa.

Por estas razões, solicitamos a aprovação da presente emenda.

Sala das sessões, 30 de abril de 2021.

Deputado Federal Jerônimo Goergen
(PP/RS)

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**).

EMENDA ADITIVA

Art. 1º - Acrescente-se a Medida Provisória n° 1.046, de 27 de abril de 2021, onde couber, o seguinte dispositivo:

Art. XX - O art. 899 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei n° 5.452, de 1° de maior de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 899. .....
(...)

§ 11. O depósito recursal, inclusive aquele realizado antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, poderá ser substituído, a qualquer tempo, por fiança bancária ou por seguro garantia judicial, a critério do recorrente.

§12. Não será exigido, para fins de substituição do depósito recursal por fiança bancária ou por seguro garantia judicial, qualquer acréscimo ao valor do depósito.

Art. XX - Fica dispensado o recolhimento dos depósitos recursais e das custas judiciais para pessoas físicas e jurídicas que ajuizarem Recurso Ordinário e Recurso de Revista em ações trabalhistas até o fim da vigência do estado de calamidade pública.

Art. XX - Os recursos ajuizados até o fim da vigência do estado de calamidade pública serão conhecidos independentemente do recolhimento das custas judiciais e do depósito recursal, desde que sejam protocolados no período compreendido entre a publicação desta Medida Provisória e o fim da vigência do estado de calamidade

pública, após esta data, segue a sistemática normal de recolhimento das custas e dos depósitos recursais.

JUSTIFICATIVA

Em virtude da pandemia do coronavírus e do impacto econômico e reflexos trabalhistas, as empresas estão com graves dificuldades de fluxo de caixa, muitas inclusive tendo que "fechar as portas" depois de anos de atividade. Neste sentido, possibilitar o uso da fiança bancária ou do seguro garantia judicial como alternativas ao depósito recursal em todos os processos em curso na justiça trabalhista, inclusive para aqueles que iniciaram a tramitação antes da reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017), possibilitará a saúde financeira para muitas empresas. Além disto, irá auxiliar que estes recursos entrem no mercado, movimentando a economia.

Portanto, a possibilidade de utilização do seguro garantia ou da fiança bancária é um grande avanço para a gestão financeira das empresas, especialmente em momento de crise econômica tão acirrada como a que estamos vivenciando em virtude da pandemia do coronavírus (COVID19).

Levantamentos ressaltam que a não aplicação do § 11 do artigo 899 da CLT a processos anteriores à Reforma trabalhista acarretam um estoque de recursos de cerca de bilhões de reais que poderiam estar circulando na economia brasileira e, por conseguinte, gerando empregos para os 14 milhões de brasileiros que estão desempregados.

Convém observar que, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), embora tenha reconhecido a nulidade dos arts. 7º e 8º do Ato Conjunto TST/CSJT/CGJT 1/2019, que vedava, no âmbito da Justiça do Trabalho, a substituição dos depósitos recursais já efetivados por fianças bancárias ou seguro garantia judicial, os Tribunais do Trabalho seguem restringindo a substituição, com base no disposto no art. 899, §11°, da Lei n° 13.467, de 2017 (Reforma Trabalhista), argumentando que somente será possível a substituição dos depósitos por seguro garantia ou fiança bancária, referente aos casos realizados após a entrada em vigor da normativa, bem como a sua aceitação ocorrerá somente antes do depósito ou da efetiva constrição em dinheiro.

Desse modo, a emenda aditiva tem como finalidade prever expressamente na CLT a possibilidade da substituição dos depósitos por seguro garantia ou fiança bancária, inclusive

daqueles depósitos realizados antes da entrada em vigor da Lei da Reforma Trabalhista, havendo a possibilidade de ser substituído a qualquer tempo a critério da parte recorrente.

O recolhimento das custas processuais e o pagamento do depósito recursal na Justiça do Trabalho são obrigatórios e condição para a admissibilidade dos Recursos Ordinários e de Revista, e a ausência de disponibilidade financeira por parte de pessoas físicas e jurídicas poderá inviabilizar o seu acesso à justiça e o direito de recorrer.

Os valores atuais destes depósitos recursais, nos termos do Ato n. 247/SEGJUD.GP, de 11 de julho de 2019 que divulga os novos valores referentes aos limites de depósito recursal previstos no art. 899 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

DATA DE DIVULGAÇÃO	DATA DE INÍCIO DA VIGÊNCIA	ATO NORMATIVO	RECURSO ORDINÁRIO	RECURSO DE REVISTA – RECURSO EXTRAORIDNÁRIO	RECURSO EM AÇÃO RESCISÓRIA
DEJT-16/07/2020	01/08/2020	ATO SEGJUD.GP N° 287/2020	R$ 10.059,15	R$ 20.118,30	R$ 20.118,30

Nesse sentido, a presente emenda visa dispensa o pagamento dos depósitos recursais, bem como das custas judiciais em ações trabalhistas, possibilitando o acesso à justiça e o direito de recorrer das empresas, que neste momento de pandemia ocasionada pela Covid-19, encontram-se fragilizadas economicamente.

Por estas razões, solicitamos a aprovação da presente emenda.

Sala das sessões, 30 de abril de 2021.

Deputado Federal Jerônimo Goergen
(PP/RS)

CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 2021

(Do Sr. Danilo Cabral)

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

EMENDA MODIFICATIVA

Art. 1º Dê-se ao artigo 6º da Medida Provisória nº 1.046/21 a seguinte redação:

"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, salvo com relação aos trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19)".

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória autoriza medidas que inovam e excepcionam os regramentos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho para antecipar períodos de férias de períodos aquisitivos ainda não concluídos, fracionar em lapsos mais curtos o tempo de férias e flexibilizar o aviso de concessão de férias.

A Constituição Federal estabelece como direito dos trabalhadores o "gozo de férias anuais remuneradas".

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê que a cada período de doze meses o empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias e estas devem ser concedidas nos dozes meses à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

As férias se destinam a recuperar as energias físicas e mentais do trabalhador, após longo período de serviço. É um período que o trabalhador tem a oportunidade de se desligar da rotina laboral, alimentar laços sociais e familiares e ter momentos mais longos de lazer afastado do trabalho. Trata-se de um direito indisponível relacionado a manutenção da higidez física e mental do trabalhador e do ambiente do trabalho como um todo, na medida em que o descanso é medida que comprovadamente reduz acidentes de trabalho.

Assim, os fundamentos que norteiam o direito a férias têm base biofisiológica, posto que visa resguardar a energia física e mental do trabalhador consumida durante o trabalho, base econômica já que o empregado descansando tem melhores condições de produzir mais, com melhor eficiência e qualidade, e base social já que é o momento de estreitamento de vínculos familiares e comunitários.

Neste contexto, tanto a antecipação quando o adiamento generalizado do gozo de férias pode ser nocivo ao trabalhador e tornar inócuo o direito assegurado pela Carta Magna e legislação do trabalho.

No caso dos profissionais de saúde que façam parte do grupo de risco para covid-19, a medida prevista na MP é bastante danosa, pois

retira desses profissionais o direito a optar pelo afastamento como forma de preservar sua vida. Portanto, como forma de proteger a saúde do grupo de risco do coronavírus, a autorização geral para a suspensão de férias ou licenças remuneradas dos profissionais da área de saúde deve excepcionar os trabalhadores desse grupo de pessoas mais vulneráveis, como forma de contribuição à contenção da pandemia.

Sala das Comissões, em de de 2021.

DANILO CABRAL

Líder do PSB

CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 2021

(Do Sr. Danilo Cabral)

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

EMENDA MODIFICATIVA

Art. 1º O art. 1º da Medida Provisória 1.046/21 passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores, enquanto vigorar o estado de emergência de saúde pública internacional decorrente do coronavírus (covid-19), 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".

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 1º da Medida Provisória prevê que as medidas trabalhistas constantes da MP adotadas pelos empregadores vigorarão pelo prazo de 120 dias, estabelecendo o parágrafo único do mesmo artigo que o Poder Executivo Federal poderá prorrogar o prazo por igual período. Todavia, a norma não deixa claro que esta prorrogação daria apenas por uma única vez.

De modo a resguardar os direitos trabalhistas e dirimir qualquer hipótese de insegurança jurídica nas relações entre empregadores e empregados, sugerimos que a medida vigore enquanto perdurar o estado de emergência de saúde pública internacional decorrente do coronavírus (covid-19), como forma de impossibilitar uma sequência indiscriminada de prorrogações desse prazo.

Sala das Comissões, em de de 2021.

DANILO CABRAL

Líder do PSB

CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 2021

(Do Sr. Danilo Cabral)

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

EMENDA MODIFICATIVA

Art. 1º Dê-se ao inciso II e ao § 2º do art. 5º a seguinte redação:

"Art. 5º .....

§ 1º .....

I - .....

II – poderão ser concedidas por ato do empregador, somente com relação a períodos de férias cujo período aquisitivo finde até o dia 31 de dezembro de 2021.

§ 2º Não será permitida a negociação da antecipação de períodos futuros de férias".

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória autoriza medidas que inovam e excepcionam os regramentos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho para antecipar períodos de férias de períodos aquisitivos ainda não concluídos, fracionar em lapsos mais curtos o tempo de férias e flexibilizar o aviso de concessão de férias.

A Constituição Federal estabelece como direito dos trabalhadores o "gozo de férias anuais remuneradas".

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê que a cada período de doze meses o empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias e estas devem ser concedidas nos dozes meses à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

As férias se destinam a recuperar as energias físicas e mentais do trabalhador, após longo período de serviço. É um período que o trabalhador tem a oportunidade de se desligar da rotina laboral, alimentar laços sociais e familiares e ter momentos mais longos de lazer afastado do trabalho. Trata-se de um direito indisponível relacionado a manutenção da higidez física e mental do trabalhador e do ambiente do trabalho como um todo, na medida em que o descanso é medida que comprovadamente reduz acidentes de trabalho.

Assim, os fundamentos que norteiam o direito a férias têm base biofisiológica, posto que visa resguardar a energia física e mental do trabalhador consumida durante o trabalho, base econômica já que o empregado descansando tem melhores condições de produzir mais, com melhor eficiência e qualidade, e também base social já que é o momento de estreitamento de vínculos familiares e comunitários.

Neste contexto, tanto a antecipação quando o adiamento generalizado do gozo de férias pode ser nocivos ao trabalhador e tornar inócuo o direito assegurado pela Carta Magna e legislação do trabalho.

Com efeito, a extensão em demasia da possibilidade de antecipação pode significar a supressão das férias, já que a periodicidade anual está diretamente ligada a este direito.

Assim, em congruência do período fixado para o estado de calamidade, a antecipação de férias deve se limitar aos períodos que serão concluído até 31 de dezembro de 2021, não sendo autorizada a negociação de períodos futuros de férias.

Sala das comissões, em de de 2021.

DANILO CABRAL

LÍDER DO PSB

CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 2021.

(Do Sr. Danilo Cabral)

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

EMENDA SUPRESSIVA

Art. 1º Suprima-se o art. 28 da Medida Provisória nº 1.046/21.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 28 da MP prevê que 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.

O artigo 27 determina que 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; 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.

Tal medida é danosa e submete os profissionais de saúde à exaustão, permitindo que as horas suplementares computadas sejam compensadas em até 18 meses.

Pelo exposto, apresentamos emenda que suprime tal previsão, restabelecendo os direitos básicos à saúde mental e física dos profissionais de saúde, para que não sejam submetidos a jornadas exaustivas, inclusive na iminência de ampliar as chances de contágio com o vírus, o que contraria de forma direta a Constituição Federal, que garante o direito à saúde a todos.

Sala das Comissões, em de de 2021.

DANILO CABRAL

LÍDER DO PSB

CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA 1.046, DE 2021.

(Do Sr. Heitor Schuch)

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

EMENDA SUPRESSIVA

Art. 1º Suprima-se a alínea b, do inciso I do art. 29 da Medida Provisória nº 1.046/21.

JUSTIFICAÇÃO

A referida medida provisória prevê diversas medidas trabalhistas a serem tomadas para o enfrentamento da pandemia causada pela disseminação do novo coronavírus. Ocorre que, dentre essas medidas, determina que estas serão estendidas a categoria dos trabalhadores rurais.

A MP ignora as características do trabalho rural, quando pretende impor uma limitação dos direitos trabalhistas dessa categoria. É importante destacar que essa tarefa requer grande esforço físico e adaptação às

condições ambientais e climáticas adversas e, que, de uma forma geral, esgota o trabalhador rural, criando, inclusive, sérios problemas de saúde.

Além disso, o trabalho na agricultura e pecuária não parou mesmo na pandemia, resultando em uma grande safra no país com a participação dos trabalhadores rurais. Permitir a utilização desta medida para os trabalhadores na agricultura poderá ocasionar no aumento do trabalho informal no campo, legalizado por esta MP mas não ocorrendo na prática. Pois, muitos estados brasileiros estão em colheita de grandes safras e a utilização desta alternativa poderá servir para diminuir os custos dos patrões com a força de trabalho e fazendo com que os trabalhadores trabalhem por menor remuneração amparados por esta legislação.

Concluímos, portanto, que tal medida atingirá uma grande parcela da população rural que, para sobreviver, vive em condições extremamente insalubres e penosas. Não é razoável que medidas que retirem direitos trabalhista atinja os trabalhadores rurais, razão pela qual apresentamos esta emenda, e contamos com o apoio dos Nobres Pares.

Sala das Comissões, em de de 2021.

HEITOR SCHUCH

PSB/RS

MEDIDA PROVISÓRIA N° 1046/2021

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

EMENDA Nº

Insira-se, onde couber, o seguinte artigo na Medida Provisória nº 1046, de 2021, renumerando-se os demais:

> Art. XXX Durante o período de 3 (três) meses, contado da data da promulgação desta Lei, ficarão suspensos os descontos de que trata o art. 6º da Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, na remuneração de aposentados e pensionistas beneficiários do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS" (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A doença do novo coronavírus (COVID-19) foi declarada uma pandemia pela Organização Mundial da Saúde – OMS. Ante o rápido aumento de casos de pessoas contaminadas no Brasil, assim como a velocidade de proliferação do vírus, os governos locais têm adotado medidas cada vez mais restritivas, para evitar a disseminação da pandemia.

Certo é que essa crise provocada pelo novo coronavírus acarretará significativos impactos econômicos no Brasil, e a população de uma forma geral será atingida. Todavia, algumas pessoas sentirão esse impacto de forma mais intensa. Nesse grupo, podemos citar os aposentados e os pensionistas beneficiários do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

Valorizamos as medidas adotadas pelo Poder Executivo para blindar a economia dos efeitos negativos da pandemia, destacando, nesse contexto, a antecipação da segunda parcela do 13º salário de aposentados e pensionistas do INSS para o mês de maio. Entendemos, contudo, que é necessário tomar medidas mais rígidas.

Está prevista na Lei nº 10.820, de 2003 a possibilidade de essas pessoas contratarem empréstimos de crédito consignado, por meio de desconto em sua remuneração, limitado a 35% da renda do aposentado ou pensionista.

No atual cenário de crise, consideramos que uma importante política pública a ser adotada seria a suspensão temporária desse desconto. A suspensão da cobrança possibilitará que esse grupo permaneça em casa e não precise ir para o mercado buscar complementação de renda.

Nesse sentido, apresentamos a presente emenda, sugerindo a alteração da citada lei, de modo a suspender durante três meses, a contar da data da

promulgação desta lei, os descontos na remuneração de aposentados e pensionistas do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS para pagamento de crédito consignado.

Assim, confiantes da importância da medida e convictos da sua pertinência temática com o objeto da Medida Provisória, solicitamos aos nobres pares apoio na aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, em de abril de 2021.

Deputado IGOR TIMO
Podemos/MG

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 1046, DE 2021

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

EMENDA Nº _____

O trecho “que poderão ser adotadas pelos empregadores” do caput do art. 1º da Medida Provisória nº 1046, de 2021, passa a ser: “que poderão ser adotadas pelos empregadores e entidades sindicais dos empregados”.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela a unilateralidade e exclusividade dos empregadores na condução da política de relação de emprego para enfrentar a pandemia de Covid-19 (coronavírus). Na forma proposta originalmente, a MP exclui a participação dos trabalhadores e das entidades de classe no tratamento das medidas trabalhistas que poderão ser adotadas para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

Assim, acatada esta emenda, o dispositivo disciplinará a matéria sem explícita preponderância dos interesses de classe dos empregadores, harmonizando-se com o fundamento da República (inciso III do art. 1º da CF/88) e da ordem econômica (caput do art. 170 da CF/88) de valorização social do trabalho, valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, bem como o art. 193 da CF/88 - “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”.

Sala das Comissões, em

DEPUTADA LUIZA ERUNDINA

PSOL-SP

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 1046, DE 2021

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

EMENDA Nº _____

Suprima-se o trecho “entre outras” do caput do art. 2º da Medida Provisória nº 1046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar a possibilidade das medidas flexibilizadoras dos direitos trabalhistas e conquistas sociais serem celebradas sem autorização legal expressa, gerando insegurança jurídica e social aos trabalhadores. Assim, a supressão em tela deixa evidente que a listagem de medidas que flexibilizam os direitos dos trabalhadores é aquela, e exclusivamente, prevista na legislação, sem margem para ampliação criativa em desfavor da classe trabalhadora.

Sala das Comissões, em

DEPUTADA LUIZA ERUNDINA

PSOL-SP

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 1046, DE 2021

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

EMENDA Nº _____

Suprima-se o trecho “a seu critério” do art. 3º da Medida Provisória nº 1046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela as regras que atribui exclusivamente ao empregador a decisão sobre o trabalho à distância, violando orientação de saúde pública acerca do isolamento social. A determinação de “permanecer em casa” é norma da OMS para conter a pandemia, que por se tratar de questão de saúde coletiva se sobrepõe a todas as demais regras, inclusive a “regra que garante a direção do empreendimento ao empregador”.

Vale lembrar que vários Poderes estatais (como, por exemplo, Câmara dos Deputados, Senado Federal e os Tribunais Superiores – STF, STJ e TST) e entes subnacionais tomaram diversas medidas de prevenção e contenção à pandemia. Dentre as medidas tomadas, pode-se citar: suspensão das aulas em instituições de ensino públicas e privadas, suspensão de shows, espetáculos teatrais e exibição de filmes em cinemas, suspensão de audiências, suspensão de comissões presenciais, de sessões de julgamento, recomendação de funcionamento alternado de departamentos, dentre outros. Tudo isso de modo a promover o isolamento social no claro intuito de proteger a saúde e garantir atendimento hospitalar adequado à população brasileira. Em direção oposta, a MP faculta ao empregador conceder ou não o isolamento social, como se esse tivesse o poder sobre a contaminação ou não pelo vírus sobre os empregados.

Sala das Comissões, em

DEPUTADA LUIZA ERUNDINA

PSOL-SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao parágrafo 2º do artigo 3º da MP nº 4.046, de 2021, a seguinte redação:

Art. 3º (...)

§ 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.

JUSTIFICAÇÃO

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

Ilegal, portanto, por qualquer lado que se veja, a pretensão de que as entidades sindicais sejam completamente alijadas das negociações, relegando o trabalhador à própria sorte.

A alteração ou flexibilização devem ter por norte a comunicação e a negociação entre a entidade sindical e o setor e ou empresa, sob pena de ferir a Constituição federal e as normas supralegais.

Sala das Sessões

SENADOR PAULO ROCHA (PT/PA)

Dep. XXXXX

CONGRESSO NACIONAL

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021.

(Do Sr. Lucas Gonzalez)

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

EMENDA ADITIVA

Inclua-se as alterações ao texto da Medida Provisória no. 1.046, de 27, de abril de 2021:

Art. X. Os trabalhadores demitidos entre os dias 29 de janeiro de 2021 e 31 de dezembro de 2022 poderão ser recontratados a qualquer tempo, sem incidência de ônus ou penalidade prevista em norma vigente.

Justificação

A crise provocada pela Covid-19 arrastou muitos brasileiros para a fila dos desempregados. A rescisão contratual, na quase totalidade dos casos, tem ocorrido pela paralisação das atividades. Com a redução do fluxo de vendas, muitas empresas não conseguem manter salários e vêem na demissão a única alternativa viável.

O retorno gradual do comércio viabilizará a retomada da economia e a recontratação daqueles que foram demitidos durante a crise do coronavírus. Ocorre que, pela legislação em vigor, não é possível recontratar um funcionário antes de completados 3 (três) meses da demissão. A regra existe para coibir fraudes ao FGTS e ao Seguro Desemprego.

A emenda, se aprovada, beneficiará o trabalhador na medida em que garantirá maior possibilidade de readmissão para o mesmo cargo que ocupava anteriormente, passado o período crítico da crise. É certo que a maioria preferirá preservar a possibilidade de retorno a voltar a procurar emprego em outras companhias.

Para o empregador, o benefício está em reaver um funcionário que já conhece todo o modo de funcionamento da empresa, além de permitir a canalização de recursos para pagamento de salários e gastos mais emergentes, que manterão a empresa em atividade, ainda que mínima.

Assim, conscientes da nossa missão de trabalhar para garantir segurança aos brasileiros ,pedimos apoio aos nobres colegas para que a emenda seja aprovada, socorrendo os milhões de trabalhadores e empreendedores do país.

Sala das sessões, ____/____/____

Deputado Lucas Gonzalez

Partido NOVO/MG

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 1046, DE 2021

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

EMENDA Nº _____

Suprima-se o art. 7º, e por conexão de mérito o art.8º, ambos da Medida Provisória nº 1046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela a autorização para o empregador protelar o pagamento das férias. Em tempos de pandemia do covid-19, com forte redução na renda das pessoas e das famílias, a MP caminha na contramão do modelo adotado em diversos países em garantir a remuneração das pessoas. No enfrentamento da pandemia, não se deve adiar o pagamento dos direitos, pelo contrário, se deve fazê-lo de modo imediato para que os trabalhadores e familiares possam ter a dignidade necessária para enfrentar a crise sanitária, social e econômica, inclusive aquecendo o abalado mercado de consumo.

Sala das Comissões, em

DEPUTADA LUIZA ERUNDINA

PSOL-SP

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 1046, de 2021

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

EMENDA Nº _____

Suprima-se o art. 21, e por conexão de mérito o art. 23, ambos da Medida Provisória nº 1046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela o adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) sem nenhuma correção monetária dos valores. O FGTS é recurso que já pertence ao trabalhador. Ou seja, segundo a MP as empresas ficam dispensadas a promover o recolhimento do FGTS que seria realizado em abril, maio, junho e julho. Supostamente isso visa auxiliar as empresas que venham a diminuir ou suspender suas atividades em razão do coronavírus e da necessidade de isolamento social. Mas se vê de modo cristalino que tal medida significa o trabalhador arcando com os riscos do empreendimento, uma vez que é direito/dinheiro do próprio trabalhador (no caso o FGTS) servindo para cobrir os prejuízos do capital.

Assim, a MP promove desoneração sob o FGTS, que é parte integrante da renda da classe trabalhadora e responsável pelo que resta de investimento público (setor de habitação, saneamento etc.).

Sala das Comissões, em

DEPUTADA LUIZA ERUNDINA

PSOL-SP

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 1046, de 2021

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

EMENDA Nº _____

Suprimam-se os artigos 27 e 28, por conexão de mérito, da Medida Provisória nº 1046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela a possibilidade dos estabelecimentos de saúde prorrogarem as jornadas de trabalho do setor de modo hiperexplorador e sem zelo para com a concepção geral de saúde (artigos 27 e 28). As regras fixadas na MP são completamente insuficientes para a proteção daqueles que devem proteger a saúde da população (médicos, enfermeiros, técnicos etc.). Para o racional e bom combate à pandemia, a preservação saudável do meio ambiente laboral do setor é imperiosa, de modo a se evitar que a exaustão e as possibilidades de auto e de exploração pelo trabalho sejam fatores de adoecimento físico e emocional dos profissionais que já dedicam imenso esforço para a saúde da população. A MP viabiliza uma hiperexploração dos serviços de saúde, em vez de viabilizar condições reais para que os profissionais da saúde tenham saúde (sic) para continuar prestando o imenso serviço ético e profissional que eles já desempenham. Com certeza, os códigos de ética de cada profissão e os protocolos internacionais sobre jornada de trabalho em tempos de pandemia serão observados pelos profissionais da saúde.

Sala das Comissões, em

DEPUTADA LUIZA ERUNDINA

PSOL-SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, DE 2021

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

EMENDA

Dê-se ao texto do art. 3º e do §3º art. 5º, da MP 1046/2021, a seguinte redação:

"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, desde que respeitada a carga horária semanal descrita na CTPS, bem como os aditivos contratuais.

....

Art.5º.....
.....

§3º- Os trabalhadores, com mais de 60 anos de idade e as pessoas com comorbidades atestadas por médicos, consideradas prioridades no grupo de risco do COVID-19, serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV."(NR)

JUSTIFICATIVA

A redação original da MP 1046/2021, dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**).

.

A MP, publicada em uma edição extra do Diário Oficial da União, tem como objetivo permitir que o empregador altere o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância. Ele ainda pode determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos. A alteração do regime deve ser comunicada com antecedência de 48 horas.

O tempo de trabalho no teletrabalho, não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho. Por isso, a importância de ser respeitada a carga horária estabelecida no contrato de trabalho e seus aditivos, devidamente previstos na CTPS.

Por outro lado deve se ter em mente, que diante da gravidade da PANDEMIA DO SARS COVID-19, estão inseridas as pessoas com comorbidades, que são integrantes do grupo de risco. As pessoas que se enquadram nesta categoria, em geral, correm mais riscos ao se contaminarem com o vírus e estão mais suscetíveis a desenvolverem sintomas mais intensos. Isso porque certas condições de saúde e comorbidades prévias podem influenciar na resposta imunológica do organismo. Entre elas, estão:

- Idosos (pessoas acima de 60 anos);
- Pacientes com doenças cardiovasculares (como insuficiência cardíaca e arritmia);
- Pacientes com doenças respiratórias crônicas, como asma , bronquite e DPOC;
- Fumantes;
- Pacientes com diabetes;
- Pacientes com hipertensão;
- Pacientes com HIV;
- Pessoas com enfermidades hematológicas;
- Pacientes com insuficiência renal crônica;
- Pacientes com imunodepressão (provocada por condições como lúpus e câncer);
- Pessoas com obesidade;
- Gestantes e puérperas.

Isso mostra o porquê de pacientes com hipertensão arterial e diabetes mellitus, doenças que induzem lesões cardiovasculares, estarem mais propensos a enfrentar um quadro grave em caso de infecção pelo novo coronavírus.

Por possuir o sistema imunológico mais fraco, esse grupo de pessoas também corre maior risco de contaminação, além da possibilidade de apresentarem uma recuperação mais lenta, exigindo maiores cuidados médicos.

Para maior benefício das medidas previstas nessa MP, deve ser observado a legalidade dos atos.

Sala das Sessões, 30 de abril de 2021.

Luizão Goulart

Deputado Federal Republicanos/PR

COMISSÃO MISTA DESTINADA A APRECIAR A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046 DE 2021

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

EMENDA Nº

Altere-se o *caput* e acrescente-se um novo parágrafo ao art. 16 da Medida Provisória nº 1046, de 2021, nos seguintes termos:

> Art 16. *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.* (NR)
>
> .....
>
> § 6º *Fica dispensada a realização dos exames a que se refere o caput, inclusive os demissionais, nos contratos de trabalho de curta duração, de safra e por prazo determinado que se iniciarem e terminarem durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º*.

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória nº 927 acertadamente abordou uma temática complexa na área de relações trabalhistas, qual seja, os exames médicos ocupacionais. Todavia, a Medida Provisória nº 1.046 restringiu o alcance das

suspensões dos exames médicos ocupacionais somente aos trabalhadores em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância.

Ocorre que a realização desses exames se dá em clínicas especializadas que aglomeram grande quantidade de trabalhadores diariamente, principalmente durante os períodos de safra.

Ademais, atualmente, a maioria dessas clínicas se encontram fechadas, seja para evitar as aglomerações de pessoas seja por não terem demandas suficientes face à interrupção de serviços de estabelecimentos que costumeiramente atendiam. E há aquelas que fecharam suas portas por receio de sua equipe contrair o coronavírus.

A forma disposta na MP 1.046/2021, permitindo a suspensão somente em relação aos trabalhadores que estejam em teletrabalho é prejudicial especialmente ao setor rural, onde a grande maioria dos trabalhadores presta serviços presencialmente, tendo em vista que a atividade rural é considerada essencial.

A flexibilização prevista na MP foi direcionada exclusivamente aos contratos por período indeterminado e em modalidade à distância, sem considerar que as atividades essenciais terão que manter a realização dos exames com aglomerações em clínicas.

Necessário considerar, também, a existência de contratos por período determinado, que irão começar e terminar ainda dentro do período do estado de calamidade pública decretado em razão da pandemia do coronavírus (COVID-19).

Há produtores rurais, por exemplo, que se encontram em período de colheita e já contrataram, ou irão contratar, por um curto período, uma grande quantidade de mão de obra. E não é recomendável promover a aglomeração desses trabalhadores em uma clínica (caso exista alguma em atendimento) para obter o atestado admissional e, tampouco, o demissional por ocasião de seu desligamento.

Por tais razões, contamos com o apoio dos nossos eminentes Pares para a aprovação da presente proposição.

Sala da Comissão, em de de 2021

Deputado Jose Mario Schreiner (DEM-GO)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

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

Dê-se ao parágrafo 5º do artigo 3º da MP nº 1.046/2021, 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, constitui tempo à disposição em regime de prontidão ou de sobreaviso, conforme for o caso.

JUSTIFICAÇÃO

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

A estrutura e condições para que ele exerça o teletrabalho são responsabilidade da empresa, assim como cabe à ela respeitar as limitações de jornada de trabalho do empregado.

Sala de Sessões, em de de 2021.

Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA SUPRESSIVA Nº 2021

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

Suprima-se o artigo 10 da MP nº 1.046/2021, com a seguinte redação:

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.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir que o trabalhador não seja dispensado após retornar das férias. O artigo 10 trata de rescisão, sem propósito algum, em momento que os empregos devem ser garantidos.

.

Sala de Sessões, em de de 2021.

Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

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

Suprima-se o artigo 11 da MP nº 1.046/2021, com a seguinte redação:

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, permitida a concessão por prazo superior a trinta dias.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato seja comunicado sobre a concessão das férias coletivas.

Sala de Sessões, em de de 2021.

Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

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

Dê-se ao parágrafo 4º do artigo 3º da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

Art. 3º (...)

§ 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 deverá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; e

II - o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

JUSTIFICAÇÃO

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

A estrutura e condições para que ele exerça o teletrabalho são responsabilidade da empresa.

Sala de Sessões, em de de 2021.

Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

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

Dê-se ao artigo 3º da MP nº 1.046, a seguinte redação:

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.

JUSTIFICAÇÃO

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

Inconstitucional e ilegal, portanto, por qualquer lado que se veja, a pretensão de que as entidades sindicais sejam completamente alijadas das negociações, relegando o trabalhador à própria sorte.

A alteração ou flexibilização devem ter por norte a comunicação e a negociação entre a entidade sindical e o setor e ou empresa, sob pena de ferir a Constituição federal e as normas supralegais.

Sala de Sessões, em de de 2021.

Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP

CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

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

Dê-se ao parágrafo 2º do artigo 3º da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

Art. 3º (...)
§ 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.

JUSTIFICAÇÃO

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

Ilegal, portanto, por qualquer lado que se veja, a pretensão de que as entidades sindicais sejam completamente alijadas das negociações, relegando o trabalhador à própria sorte.

A alteração ou flexibilização devem ter por norte a comunicação e a negociação entre a entidade sindical e o setor e ou empresa, sob pena de ferir a Constituição federal e as normas supralegais.

Sala de Sessões, em de de 2021.

Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

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

Dê-se ao artigo 2º da MP nº 1.046, a seguinte redação:

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 estipuladas e regulamentadas em acordos coletivos ou convenção coletiva de trabalho:

JUSTIFICAÇÃO

Como é de conhecimento público e notório, o estado de pandemia foi decretado pela Organização Mundial de Saúde. Por esta razão, o Governo Federal através da Portaria Ministerial n° 188, de 03.02.2020, declarou Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional. Foi ainda publicada a Lei de Fevereiro 13979/20, que dispõe sobre as medidas que poderão ser adotadas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional.

A pandemia, não obstante, não significa dar carta em branco ao governo federal. Mormente com comando que viola frontalmente a Constituição Federal.

Pois bem, no artigo 8, inciso, III VI, da CF/88 resta consignado que *"ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas"* e *"é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas do trabalho"*. Cabendo às entidades sindicais a defesa dos interesses da categoria representada. Inclusive reconhecido pelo Excelso Supremo Tribunal Federal

Não por outro motivo a Lei nº 13.467/2017, manteve a representação de categoria, tendo a entidade sindical a obrigatoriedade constitucional de representar e atender toda categoria, sendo obrigatória sua participação nas negociações coletivas.

A Convenção 98 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi aprovada através do Decreto Legislativo 49 de 27.08.1952 e trata da aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva.

Assim como a Convenção 154 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi aprovada através do Decreto Legislativo 125 de 29.09.1994 traz em seu bojo que a negociação coletiva, tem por objetivo fixar, regular e disciplinar as condições de trabalho e emprego.

A negociação coletiva é o mecanismo para efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras. Tanto é assim que a Magna Carta em art. 7°, XXVI, eleva as negociações coletivas ao status de lei! Visa alcançar os patamares da dignidade da pessoa humana, a paz social, com ajustes nos processos produtivos em defesa dos direitos e garantias sociais, eliminando e compondo conflitos e preservando o equilíbrio entre capital e trabalho

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

A legislação já prevê nos ternos do artigo 444 da CLT a possibilidade de negociação direta por parte dos trabalhadores com salário superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do regime geral de previdência social.

Ilegal, portanto, por qualquer lado que se veja, a pretensão de que as entidades sindicais sejam completamente alijadas das negociações, relegando o trabalhador a própria sorte.

Mais ainda vez que da forma prevista, suplanta norma coletiva negociada e assinada entre os setores. Norma coletiva que está sob a égide do artigo 5º, inciso XXXVI, da CF/88 *"A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada."*

A alteração ou flexibilização devem ter por norte a negociação entre a entidade sindical e o setor e ou empresa, sob pena de ferir a constituição federal e as normas supralegais.

Sala de Sessões, em de de 2021.

Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA DE PLENÁRIO Nº 2021

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

Dê-se ao artigo 1º da MP nº 1.046, a seguinte redação:

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.

JUSTIFICAÇÃO

Retirada da expressão “pelos empregadores”. As medidas trabalhistas devem ser adotadas levando em conta os interesses dos trabalhadores e a participação das entidades sindicais.

Sala de Sessões, em de de 2021.

Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046/2021

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

Art. 1º Acrescenta-se o seguinte artigo, que altera a Lei nº 5.010, de 1966, onde couber na Medida Provisória nº 1.046, de 2021:

"Art. XXX A Lei nº 5.010, de 30 de maio de 1966, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 45-A. Terá direito à gratuidade de que trata o art. 45 a pessoa pertencente à família de baixa renda, assim entendida:

I - aquela com renda familiar mensal per capita de até meio salário mínimo; ou

II - aquela com renda familiar mensal de até três salários mínimos.

§ 1º A prova da condição de que trata o caput será realizada por meio da apresentação pelo autor do comprovante de habilitação em cadastro oficial do Governo federal instituído para programas sociais, não bastando, para a concessão da gratuidade, a mera declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu procurador.

§ 2º Condenado o beneficiário da assistência judiciária gratuita ao pagamento de honorários, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos suficientes para suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas no prazo de cinco anos, contado do trânsito em julgado da decisão, se o credor demonstrar que deixou de existir a situação prevista no caput.

§ 3º Findo o prazo de cinco anos a que se refere o § 2º, as obrigações decorrentes da sucumbência do beneficiário da assistência judiciária gratuita que ainda não estiverem sendo executadas ficam extintas." (NR)

Art. 2º Acrescenta-se o seguinte artigo, que altera a Lei nº 10.259, de 2001, onde couber na Medida Provisória nº 1.046, de 2021:

"Art. XXX A Lei nº 10.259, de 12 de julho de 2001, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 3º-A O acesso ao Juizado Especial Federal Cível independerá do pagamento de custas, taxas ou despesas processuais apenas na hipótese de concessão de assistência judiciária gratuita.

§ 1º Terá direito à gratuidade prevista no caput a pessoa pertencente à família de baixa renda, assim entendida:

I - aquela com renda familiar mensal per capita de até meio salário mínimo; ou

II - aquela com renda familiar mensal de até três salários mínimos.

§ 2º A prova da condição de que trata o § 1º será realizada por meio da apresentação pelo autor do comprovante de habilitação em cadastro oficial do Governo federal instituído para programas sociais, não bastando, para a concessão da gratuidade, a mera declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu procurador.

§ 3º Condenado o beneficiário da assistência judiciária gratuita ao pagamento de honorários, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos suficientes para suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas no prazo de cinco anos, contado do trânsito em julgado da decisão, se o credor demonstrar que deixou de existir a situação de prevista no § 1º.

§ 4º Findo o prazo de cinco anos a que se refere o § 3º, as obrigações decorrentes da sucumbência do beneficiário da assistência judiciária gratuita que ainda não estiverem sendo executadas ficam extintas." (NR)

"Art. 12. .....

.....

§ 2º Nas ações previdenciárias e relativas à assistência social, a realização de exame pericial, quando necessário, ocorrerá antes da citação e é facultado às partes a indicação de assistentes técnicos.

§ 3º Para instrução das ações de que trata o § 2º, a administração pública federal conferirá acesso aos juízes, por meio eletrônico e independentemente de intimação, aos processos administrativos de requerimento de reconhecimento de direitos, incluídos os laudos de exames periciais eventualmente realizados." (NR)

Art. 3º Acrescenta-se o seguinte artigo, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, onde couber na Medida Provisória nº 1.046, de 2021:

"Art. XXX A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, passa a vigorar com a seguintes alterações:

"Art. 790.....

.....

§ 3º Terá direito ao benefício da justiça gratuita:

I - a pessoa pertencente à família de baixa renda, assim entendida:

a) aquela com renda familiar mensal per capita de até meio salário mínimo; ou
b) aquela com renda familiar mensal de até três salários mínimos.

II - a pessoa física que, durante a vigência do contrato de trabalho mais recente, ainda que este não mais esteja vigente, percebeu salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 4º A prova da condição de que trata o inciso I do § 3º desta Lei será realizada por meio da apresentação pelo autor do comprovante de habilitação em cadastro oficial do Governo Federal instituído para programas sociais, não bastando a mera apresentação de declaração de insuficiência de recursos para o pagamento das custas e honorários do processo.

§ 5º A prova da condição de que trata o inciso II do § 3º desta Lei incumbirá à parte requerente do benefício, não bastando a mera apresentação de declaração de insuficiência de recursos para o pagamento das custas e honorários do processo."

.....

Art. 790-C. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários advocatícios é da parte total ou parcialmente sucumbente, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

§ 1º O valor referente aos honorários advocatícios previstos no caput deste artigo poderá ser deduzido do valor do crédito que o reclamante tiver a receber, ainda que em outro processo.

.....

"Art. 793-B.....

.....

VIII - alterar a verdade dos fatos em relação ao ônus previsto nos §§ 4º e 5º do art. 790 desta Consolidação.

Art. 4º Ficam revogados os §§ 1º, 2º e 3º do artigo 14, da Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970.

JUSTIFICATIVA

Em 2017, esta Casa, por meio da Lei nº 13.467, aprovou medidas visando resolver o problema relativo ao excesso de demandas na Justiça do Trabalho, em razão da falta de onerosidade para se ingressar com uma ação, o que acabava estimulando o ajuizamento de ações trabalhistas.

Com isso, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT passou a estabelecer um critério objetivo para a concessão do benefício da justiça gratuita.

Porém, em muitos casos, a Justiça do Trabalho continua concedendo o benefício da justiça gratuita, mediante simples declaração do empregado ou de seu advogado, o que acaba por incentivar uma litigiosidade excessiva.

Já na Justiça Federal e nos Juizados Federais Cíveis não há qualquer parâmetro legal, para instituição do benefício, o que acaba por incentivar uma litigiosidade excessiva.

Esta proposta objetiva estabelecer critérios objetivos e unificados para que haja concessão do benefício da justiça gratuita na Justiça Federal, nos Juizados Federais Cíveis e na Justiça do Trabalho, trazendo maior segurança jurídica e evitando uma litigiosidade abusiva.

DEPUTADO SILVIO COSTA FILHO
REPUBLICANOS/PE

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

EMENDA MODIFICATIVA

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

"Art. 3º .....
§ 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."

JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do art. 3º da MPV 1.046, que repete o que dispunha a MPV927/2020 o empregador poderá, a seu critério, adotar 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. Assim, o contrato de trabalho poderá ser alterado unilateralmente de presencial para "teletrabalho" pelo empregador, o que o art. 75-C da CLT não permite (permite, apenas, o inverso, ou seja, de teletrabalho para presencial). Para esse fim o empregador deverá notificar o empregado com 48h de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico.

A medida parece justificável à medida em que as empresas estão sendo impedidas de operar, exceto em serviços essenciais definidos pelo Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020 e pelo Decreto 10.288, de 22 de março de 2020[1], e vem sendo amplamente adotada no serviço público. Na forma do art. 32, aos trabalhadores em regime de teletrabalho, não se aplicam as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.

Contudo, o §3º prevê que deverá haver acordo escrito em até 30 dias para a previsão da responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária, e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado. E, se o empregado não possuir os equipamentos e a infraestrutura necessária, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial ou, caso não possa fazê-lo, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

A redação dada ao §3º, porém, dá margem a que o empregado seja onerado com despesas que devem caber integralmente ao empregador, não sendo suficiente apenas prever que o empregador fornecerá equipamentos. Há despesas de diversas ordens, envolvendo custos de conexão à internet, suprimentos, energia elétrica, manutenção e assistência técnica, que não podem ser transferidos ao empregado. Daí a necessidade de que o §3º passe a prever tais obrigações, sem dar margem a dúvidas.

Deputado ROGÉRIO CORREIA
PT/MG

[1] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm e http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10288.htm

EMENDA À MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046/2021

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

Art. 1º Acrescenta-se o seguinte artigo, que altera o inciso II do art. 62 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, onde couber na Medida Provisória nº 1.046, de 2021:

"Art. 62.....

.....

II - os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os supervisores, coordenadores, gerentes, assim como superintendentes, diretores e chefes de departamento ou filial, além dos que desempenham outras funções de confiança, com responsabilidades relevantes e que recebam gratificação de função." (NR)

JUSTIFICATIVA

Diante do surgimento de novos modelos de estrutura organizacional, a alteração é necessária para conferir flexibilidade e privilegiar autonomia dos profissionais que exercem funções de extrema confiança e possuem responsabilidades de grande relevância, elevado conhecimento técnico e acesso a informações confidenciais e estratégicas da empresa, sem necessariamente exercerem gestão de pessoas.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Rogério Carvalho

EMENDA Nº - PLEN

(à MPV nº 1046, de 2021)

Supressiva

Suprime-se o inciso VI do artigo 2º da MP 1046/2021, transcrito abaixo:

> *"Art. 2. 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:*
> .....
>
> *VI- a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho;*
> ....."

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser retirado do texto a permissão genérica, concedida pelo art. 2º, VI, da MP nº 1046/2021, para suspensão, por iniciativa dos empregadores, "de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho".

As normas regulamentadoras da saúde, segurança, higiene e conforto no ambiente de trabalho são de ordem pública, ou seja, inafastáveis pela vontade das partes, e imprescindíveis para a prevenção de doenças e acidentes, bem como para a garantia de condições minimamente dignas de trabalho. Entre os riscos por elas evitados, destacam-se, justamente, os biológicos, a exemplo de exposições ocupacionais ao coronavírus.

Em período de pandemia, por conseguinte, a observância de regras de saúde deveria ser fortalecida, uma vez que o seu afastamento

indiscriminado terá como inevitável repercussão o aumento do número de óbitos e de adoecimentos de trabalhadores, sobretudo nos serviços de saúde, que podem receber pacientes acometidos pela COVID-19.

A referida previsão da medida provisória, assim, viola, frontalmente, numerosos direitos fundamentais consagrados na Constituição da República, como, entre outros, os direitos à vida, segurança, saúde, função social da propriedade, bem-estar social e redução dos riscos inerentes ao trabalho, estatuídos nos seus arts. 5º, caput, III e XXII, 6º, 7º, caput e XXII, 170, 193 e 196. Ofende, igualmente, o princípio da prevenção, consignado nos art. 225 e 200, VIII, da Constituição, os quais preveem a responsabilidade de todos, inclusive do Poder Público, quanto à garantia de um meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, nele compreendido o meio ambiente do trabalho.

O dever de manutenção do meio ambiente laborativo seguro e saudável, com condições justas e favoráveis de trabalho, decorre também da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (arts. III e XXIII), assim como de grande quantidade de tratados internacionais ratificados pelo Estado Brasileiro, a exemplo do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, de 1966 (arts. 7°, caput e "b", e 12, 2, "b"), do Protocolo de San Salvador (art. 7, "e") e da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual versa sobre "segurança e saúde dos trabalhadores".

O art. 2º, VI, da Medida Provisória nº 1046/2021, então, além de inconstitucional, é ofensivo a todos os diplomas internacionais acima citados e , portanto, deve ser suprimido. Por esse motivo, **deve-se dar interpretação conforme à Constituição a esse dispositivo, de modo que não se admita nenhuma suspensão, pelo empregador, de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.**

Sala da Sessões,

Senador ROGÉRIO CARVALHO
PT/SE

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA DE PLENÁRIO Nº _____

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

Dê-se ao *caput* do artigo 27 da MP nº 1.046, de 2021 a seguinte redação:

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:

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente. O setor de saúde será bastante afetado pela pandemia, justificando que as negociações sejam feitas de forma coletiva.

Sala de Sessões, em de de 2021.

Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA DE PLENÁRIO Nº _____

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

Suprima-se o § 5º do art. 16 da MP nº 1.046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir a saúde do trabalhador em momento de pandemia. Exame demissional feito em 180 dias não garante que o trabalhador não esteja com alguma enfermidade no momento de dispensa. Trabalhadores de setores da saúde serão prejudicados caso sejam dispensados da realização de exames médicos ocupacionais.

Sala de Sessões, em de de 2021.

Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP

CÂMARA DOS DEPUTADOS

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)

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Art. 1º O *caput* do artigo 17 da Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021 passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 17 Fica suspensa pelo prazo de cento e vinte dias, contados 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.

.....

....."

JUSTIFICATIVA

A presente emenda altera o caput do artigo 17 para adequá-lo ao prazo estabelecido pelo artigo 1º da Medida Provisória 1046/2021, que fixa prazo de 120 dias como prazo de vigência das medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores, para a preservação do emprego, a sustentabilidade do mercado de trabalho e o enfrentamento das consequências da decorrentes da pandemia de coronavírus (COVID-19).

Ao prever um prazo inferior ao estabelecido pelo artigo 1º para a validade das medidas de preservação de emprego e sustentabilidade do mercado de

Gabinete Deputado Federal Geninho Zuliani - Câmara dos Deputados, Anexo IV, Gab.860 – CEP: 70.160-900 Brasília/DF
Tel: (61) 3215-5860 e-mail: dep.geninhozuliani@camara.leg.br

trabalho, o artigo 17 gera uma situação incongruente com o espírito da Medida Provisória.

Por essas razões apresentamos a sugestão de emenda acima.

Sala das Sessões, em de abril de 2021.

GENINHO ZULIANI
Deputado Federal
DEM/SP

Gabinete Deputado Federal Geninho Zuliani - Câmara dos Deputados, Anexo IV, Gab.860 – CEP: 70.160-900 Brasília/DF
Tel: (61) 3215-5860 e-mail: dep.geninhozuliani@camara.leg.br

CÂMARA DOS DEPUTADOS

1

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)

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Art. 1º O §2º do artigo 17 da Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 17

.....

.....

.....

§ 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 programáticos de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança."

JUSTIFICATIVA

A presente emenda visa alterar o texto do §2º do artigo 17 com o objetivo de trazer segurança de interpretação e aplicação, uma vez que, a utilização do termo "conteúdo prático" pode gerar a interpretação da necessidade de presença do empregador.

Ao utilizar-se a expressão "conteúdo programático" fica claro o objetivo previsto do artigo 17 que é a segurança dos envolvidos na prestação dos cursos de treinamento na modalidade à distância.

Por essas razões apresentamos a sugestão de emenda acima.

Gabinete Deputado Federal Geninho Zuliani - Câmara dos Deputados, Anexo IV, Gab.860 – CEP: 70.160-900 Brasília/DF
Tel: (61) 3215-5860 e-mail: dep.geninhozuliani@camara.leg.br

CÂMARA DOS DEPUTADOS

2

Sala das Sessões, em de abril de 2021.

GENINHO ZULIANI
Deputado Federal
DEM/SP

Gabinete Deputado Federal Geninho Zuliani - Câmara dos Deputados, Anexo IV, Gab.860 – CEP: 70.160-900 Brasília/DF
Tel: (61) 3215-5860 e-mail: dep.geninhozuliani@camara.leg.br

CÂMARA DOS DEPUTADOS

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)

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Art. 1º O artigo 16 da Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021 passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 16

.....

.....

.....

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

.....

.....

§ 4º Na hipótese de o médico responsável pelo 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.

.....

....."

JUSTIFICATIVA

A presente emenda visa alterar o texto do artigo 16, da MP 1.046/2021 para possibilitar seu cumprimento de maneira adequada pelos empregadores.

Gabinete Deputado Federal Geninho Zuliani - Câmara dos Deputados, Anexo IV, Gab.860 – CEP: 70.160-900 Brasília/DF
Tel: (61) 3215-5860 e-mail: dep.geninhozuliani@camara.leg.br

A alteração proposta ao §2º mostra-se necessária, pois, as grandes empresas que possuem mais de 1.000 funcionários, por exemplo, terão dificuldades de realizar todos os exames em até 120 dias. Entendemos que 180 dias seja um prazo razoável.

Já a proposta de alteração ao §4º busca alterar o conceito de médico coordenador por médico responsável, uma vez que, muitas empresas dependendo do porte, especialmente as menores não possuem a função de médico do trabalho na localidade e o novo texto da NR 07 permite contratar médico de outra especialidade como responsável pelo PCMSO.

Por essas razões apresentamos a sugestão de emenda acima.

Sala das Sessões, em de abril de 2021.

GENINHO ZULIANI
Deputado Federal
DEM/SP

CÂMARA DOS DEPUTADOS

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)

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Art. 1º O artigo 15 da Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 15

.....

.....

.....

§ 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, inclusive aos domingos, pelo prazo contido no *caput*.

.....

.....

§ 4º O repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez no período máximo de sete semanas."

JUSTIFICATIVA

Conforme se denota dos termos do artigo 15 da MP 1.046/2021, há a possibilidade de as empresas que possuem autorização do artigo 68 da CLT compensarem o banco de horas aos domingos e feriados.

Considerando que a pandemia impactou todas as empresas de forma geral e indistinta, todas devem ser tratadas de forma equânime, por essa razão é

Gabinete Deputado Federal Geninho Zuliani - Câmara dos Deputados, Anexo IV, Gab.860 – CEP: 70.160-900 Brasília/DF
Tel: (61) 3215-5860 e-mail: dep.geninhozuliani@camara.leg.br



CÂMARA DOS DEPUTADOS

justificável que a integralidade dos empregadores possa seguir a mesma regra de compensação de banco de horas, com a possibilidade de funcionamento aos domingos.

Além disso, a possibilidade de compensação aos domingos permite ao empregador a compensação do período de modo mais célere, prevenindo prejuízos e contribuindo para a manutenção dos empregos.

A proposta não elimina o direito ao repouso semanal remunerado, apenas estabelece que ele deva coincidir com o domingo a cada sete semanas. Nas demais semanas, o repouso poderá recair em outros dias que não o domingo.

Por essas razões apresentamos a sugestão de emenda acima.

Sala das Sessões, em de abril de 2021.

GENINHO ZULIANI
Deputado Federal
DEM/SP

Gabinete Deputado Federal Geninho Zuliani - Câmara dos Deputados, Anexo IV, Gab.860 – CEP: 70.160-900 Brasília/DF
Tel: (61) 3215-5860 e-mail: dep.geninhozuliani@camara.leg.br

CÂMARA DOS DEPUTADOS

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)

EMENDA ADITIVA Nº

Art. 1º Inclua-se, onde couber, na Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021, o seguinte dispositivo:

> "Art. XX Os acordos e as convenções coletivas vencidos e vincendos dentro do prazo de vigência desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de até cento e vinte dias contados a partir da data de encerramento de sua vigência."

JUSTIFICATIVA

Constante na MPV 927/2020, em seu artigo 30, a possibilidade de postergação do vencimento das normas coletivas foi de muita valia para a manutenção do *compliance* trabalhista e prevenção de pleitos judiciais, trazendo previsibilidade e segurança jurídica às empresas que se encontravam em situação de insegurança em função do atraso nas negociações coletivas.

No texto proposto na MP 1.046/2021, tal possibilidade não foi replicada, mas as condições que deram causa a criação desta faculdade permanecem presentes em 2021.

Por essas razões apresentamos a sugestão de emenda acima.

Sala das Sessões, em de abril de 2021.

GENINHO ZULIANI
Deputado Federal
DEM/SP

Gabinete Deputado Federal Geninho Zuliani - Câmara dos Deputados, Anexo IV, Gab.860 – CEP: 70.160-900 Brasília/DF
Tel: (61) 3215-5860 e-mail: dep.geninhozuliani@camara.leg.br

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 ADITIVA Nº_____

Inclua-se na MP 1046/2021 o seguinte artigo:

"Art. XX. Durante o período de enfrentamento da emergência em saúde pública, os casos de contaminação pelo coronavírus de que trata o art. 1º com adoecimento ou falecimento do trabalhador por COVID-19 serão caracterizados como acidente de trabalho para o empregado, residente, estagiário e demais profissionais que atua no exercício de atividade essencial no contexto de enfrentamento da pandemia e como doença ocupacional para os demais atingidos pelo contágio.

§1º. O estabelecimento do nexo causal pode considerar as seguintes condições:

I – a anamnese, o exame clínico, os relatórios e os exames médicos complementares;

II – o estudo do local de trabalho e da organização do trabalho;

III – os dados epidemiológicos;

IV – a literatura científica; e

V – a identificação dos riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos e outros.

§2º Em caso de óbito com suspeita de COVID-19 e, caso a coleta de material biológico não tenha sido realizada em vida, pode-se proceder a coleta *post-mortem* e encaminhamento ao laboratório designado pela autoridade sanitária."

JUSTIFICAÇÃO

Diante do cenário inédito da crise pandemiológica decorrente da contaminação do novo coronavirus, a MP 1046 adota medidas trabalhistas, no entanto, não foram abordadas questões de reconhecimento da doença para fins previdenciário. É preciso lembrar que os trabalhadores, principalmente os que desenvolvem atividades consideradas essenciais, nesse período de emergência em saúde precisam de proteção.

Nesse contexto, consideramos fundamental aprovar uma redação que proteja e assegure garantias aos trabalhadores que forem atingidos pela Covid-19 em decorrência de sua relação laboral. Tanto o enquadramento acidentário quanto de doença ocupacional pode ser contestado, mediante comprovação pericial oficial de ausência de nexo causal.

Cabe registrar, que após a reforma da previdência houve uma enorme diferença entre a aposentadoria e a pensão por morte natural e por acidente de trabalho. No caso da pensão, se for por acidente de trabalho será equivalente a 100% e, por morte natural, poderá ser de 60% das contribuições vertidas pelo segurado ao Regime previdenciário.

Decisão do Supremo Tribunal Federal, em 2020, suspendeu a redação do art. 29 da MPV 927, em julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354, para afastar a exigência da comprovação do nexo causal para caracterização como doença ocupacional.

Por essas razões, apresentamos a presente emenda para resgatar os parâmetros da constitucionalidade alinhada com a decisão do Supremo e com a garantia da justa aplicação da lei ao trabalhador doente ou aos seus dependentes, em caso de falecimento.

Sala da Comissão, 30 de abril de 2021.

Deputado BOHN GASS PT/RS
Líder da Bancada

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 ADITIVA Nº_____

Inclua-se na MP 1046/2021 o seguinte artigo:

Art. XX. Fica disponível, para fins do disposto no inciso XVI do caput do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, aos titulares de conta vinculada do FGTS, a partir de 15 de junho de 2021 e até 31 de dezembro de 2021, em razão do enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da pandemia da Covid-19, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, o saque de recursos até o limite de R$ 1.100,00 (mil e cem reais) por trabalhador.

§ 1º Ficam suspensas as operações financeiras previstas no § 3º do art. 20-D da Lei nº 8.036, de 1990 e, excepcionalmente, o bloqueio de valores disponíveis nas contas, que tenham sido autorizados de acordo com o disposto no inciso I do § 4º do art. 20-D da mesma lei, devendo o Conselho Curador do FGTS.

§ 2º Os saques de que trata o **caput** serão efetuados conforme cronograma de atendimento, critérios e forma estabelecidos pela Caixa Econômica Federal, permitido, desde que o trabalhador se manifeste positivamente, o crédito para conta de depósitos de poupança de sua titularidade previamente aberta nessa instituição financeira ou o crédito em conta bancária de qualquer instituição financeira por ele indicada, desde que seja de sua titularidade.

§ 3º Na eventual hipótese de ter sido realizado o crédito automático na conta de titularidade do trabalhador na Caixa Econômica Federal, poderá solicitar o desfazimento do crédito, no prazo de noventa dias desde a data em que for notificado da operação, conforme procedimento a ser definido pelo Conselho Curador do FGTS.

§ 4º Na hipótese de o titular possuir mais de uma conta vinculada, o saque de que trata o caput deste artigo será feito na seguinte ordem:

I - contas vinculadas relativas a contratos de trabalho extintos, com início pela conta que tiver o menor saldo; e

II – demais contas vinculadas, com início pela conta que tiver o menor saldo.

§ 5º Na hipótese dos recursos depositados não serem sacados, retornarão à conta vinculada do FGTS de titularidade do trabalhador, garantida a rentabilidade dos recursos pela Caixa Econômica Federal, na forma prevista no art. 13 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 6º. O saque de que trata o "caput" não afetará a base de cálculo da multa rescisória de que tratam os §§ 1º e 2º do art. 18 da Lei 8036, de 1990, a qualquer tempo em que ocorra a demissão.

§ 7º A transferência dos recursos previstos no caput deste artigo para outra instituição financeira ou para instituição de pagamento, nos termos do § 2º deste artigo, não acarretará cobrança de tarifa pelas instituições.

§ 8º. A instituição financeira que receber o crédito em conta de que trata o § 2º deste artigo não poderá utilizar esse valor, total ou parcialmente, para cobrir eventuais débitos em nome do titular.

JUSTIFICAÇÃO

O que se pretende com esta alteração é assegurar, dentro dos objetivos e o do sistema de funcionamento do FGTS, a autorização um saque no valor de até 1 salário mínimo para os contistas, considerando o estado de emergência em saúde pública vivenciado neste ano de 2021, nos moldes semelhantes ao que foi adotado na MP 946, em 2020.

Além disso, a emenda exclui a possibilidade do depósito automático do saque para quem tem conta na Caixa Econômica, com a opção de fazer restituição, em 90 dias, desde a data da sua notificação do depósito realizado.

Ainda prevê que o saque extraordinário não afete a base de cálculo da multa rescisória, a qualquer tempo em que ocorra a despedida sem justa causa.

Solicitamos a consideração dos termos aqui presentes para o aditamento ao texto da MP 1046 que dispões sobre um conjunto de medidas trabalhistas para o enfrentamento da pandemia.

Sala da Comissão, 30 de abril de 2021.

Deputado BOHN GASS PT/RS
Líder da Bancada

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_____

Art. 1º Suprima-se da MP nº 1.046/2021 os seguintes dispositivos:

I- inciso VI do artigo 2º;
II- Art. 6º;
III- Art. 10;
IV- Art. 13;
V- §2º do art. 15;
VI- Art. 16, caput e §5º;
VII- Art. 21;
VIII- Art. 27;
IX- Art. 28; e
X- Art. 33.

JUSTIFICAÇÃO

É a presente emenda para assegurar a eliminação dos principais dispositivos da MP 1046 que prejudicam a saúde de quem trabalha, seja relacionado à dispensa de exames médicos ocupacionais, sobrecarga de jornada entre outras questões.

Também a emenda afasta os dispositivos que estão em desarmonia com os ditames constitucionais e com os aspectos da convencionalidade comprometidas pelo Brasil em relação às convenções da OIT que determinam a observância do diálogo social nas alterações dos contratos de trabalho.

Por fim, também as supressões visam a exclusão de dispositivos que violam a legislação vigente, na perspectiva de não valorização das condições dignas no ambiente labora.

Sala da Comissão, 30 de abril de 2021.

Deputado BOHN GASS PT/RS
Líder da Bancada

CÂMARA DOS DEPUTADOS

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).

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 5º a seguinte redação:

"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 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.

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

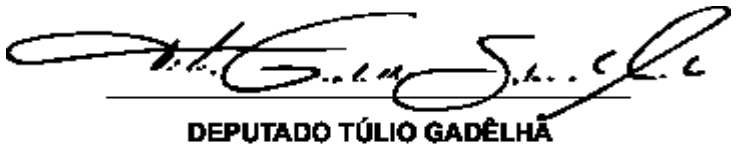
JUSTIFICAÇÃO

Segundo o disposto no art. 5º da MPV, durante o período de sua aplicação, as férias poderão ser antecipadas por iniciativa do empregador, mediante aviso com 48h de antecedência, ainda que o período aquisitivo ainda não tenha transcorrido. O gozo se dará por no mínimo 5 dias corridos. Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

Contudo, a CLT, já alterada pela Reforma Trabalhista, prevê que as férias poderão ser parceladas em até 3 períodos, com a concordância do empregado, 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. Além disso, o seu período não pode ser iniciado às vésperas do repouso remunerado ou feriado, de forma a reduzir o seu gozo efetivo.

Trata-se de garantias mínimas, que não podem ser deixadas de lado em função da calamidade pública que se pretende mitigar. Daí a necessidade dos ajustes ora propostos.

Sala das Sessões, em 30 de abril de 2021.



DEPUTADO TÚLIO GADÊLHA

PDT/PE

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).

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 17 a seguinte redação:

"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.

....."

JUSTIFICAÇÃO

Na forma do art. 16 da MPV 1046, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais. Os exames deverão ser realizados até 60 após o encerramento do estado de calamidade pública exceto se o médico responsável pelo programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado. O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias.

Por sua vez, o art. 17 suspende a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. Segundo a Portaria nº 915, de 30 de julho de 2019, o treinamento eventual deve ocorrer:

a) quando houver mudança nos procedimentos, condições ou operações de trabalho, que impliquem em alteração dos riscos ocupacionais;

b) na ocorrência de acidente grave ou fatal, que indique a necessidade de novo treinamento

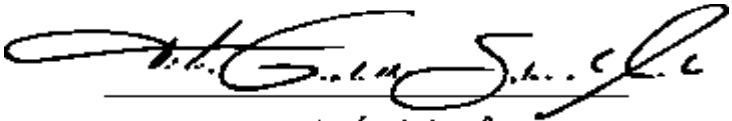
c) após retorno de afastamento ao trabalho por período superior a 180 (cento e oitenta) dias.

Assim, ficam afastadas obrigações das empresas, mesmo no caso da ocorrência de acidentes graves ou fatais. Os treinamentos serão realizados no prazo de 90 dias após o encerramento do estado de calamidade pública.

Essa segunda modificação nos traz enorme preocupação, pois está afastando a obrigatoriedade de treinamentos de rotina, que podem ser reprogramados, mas também aqueles que visam superar situações críticas, quando há acidentes graves ou fatais, e que evidencia falhas nos sistemas de segurança do trabalho.

Desse modo, deve ser suprimida a dispensa dos treinamentos eventuais, em favor da proteção ao trabalhador.

Sala das Sessões, em 30 de abril de 2021.



DEPUTADO TÚLIO GADÊLHA

PDT/PE

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).

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 33, assim redigido:

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.

JUSTIFICAÇÃO

A MPV 1046 no art. 33 reduz pela metade os prazos de que trata o Título VI da CLT. Trata-se dos prazos relativos a convenções e acordos coletivos, tanto para sua realização quanto para o início de sua validade.

Não entendemos que a pandemia Covid-19 seja razão suficiente para que esses prazos sejam reduzidos, o que poderá levar a atropelamento dos processos de negociação e avaliação das cláusulas pelos seus maiores interessados, que são os trabalhadores.

Assim, propomos a supressão do art.33.

Sala das Sessões, em 30 de abril de 2021.

DEPUTADO TÚLIO GADÊLHA

PDT/PE

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, 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**).

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o Art. 27 e parágrafos da MP 1046/2021, assim redigido:

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.

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser suprimido o texto do Art. 27 e parágrafos da MP 1046/2021, que permite aos profissionais da área da saúde, durante o período de calamidade e mediante acordo individual, tenham o elastecimento da jornada diária de trabalho em até duas horas e que o intervalo mínimo entre jornadas de trabalho seja reduzido em até duas horas.

O mencionado Artigo da Medida Provisória altera/derroga parcialmente os dispositivos da CLT (artigos 59, 59A, 60 e 66) ao permitir a mencionada prorrogação da jornada. Destaca-se que o regime excepcional previsto na Medida Provisória se aplicaria inclusive aos trabalhadores que exercem atividades insalubres e/ou cumprem a jornada em regime 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

De acordo com a Medida Provisória, será possível, portanto, que um trabalhador exerça suas atividades em ambiente insalubre, por até 14 horas

diárias e tenha entre jornadas de trabalho um intervalo de apenas 9 horas de descanso. A jornada de trabalho de 12 x 36 já é uma excepcionalidade, pois a Constituição da República traz, como jornada normal, aquela de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (Art. 7º, XIII da CF).

O termo extraordinário, portanto, significa está fora do padrão comum, do anormal, usual, do ordinário. As discussões sobre a validade do sistema 12x36 em regra estão vinculadas a possibilidade da utilização de acordos individuais para estabelecer esta prática e, principalmente, ao impacto deste regime laboral extraordinário na saúde e segurança dos trabalhadores.

Os trabalhadores nos estabelecimentos de saúde, nesse momento de Pandemia, pelo COVID-19, são os mais expostos às doenças e um dos poucos que não podem seguir a orientação de ficar em casa. Estão, portanto, na linha de frente de atendimento de toda a população contaminada ou não, sendo importantíssima a preocupação com sua imunidade e sua saúde.

Tem, pois, que a prorrogação da jornada, que já seria nociva ao trabalhador comum, é ainda mais nociva a esses profissionais da saúde, que precisam estar dispostos, descansados e com a saúde mental incólume para manutenção dos cuidados com a saúde da população.

Importante destacar que a situação de pandemia, inclusive com possibilidade colapsar o sistema de saúde, como vem sendo noticiado pela imprensa, torna ainda mais imperioso o extremo cuidado e toda a cautela com o resguardo dos profissionais de saúde, fundamentais para com o país tenha êxito no combate a enfermidade.

É sabido que as atividades empresariais do ramo hospitalar são responsáveis atualmente pelo maior número de comunicações de acidentes de trabalho no Brasil. Segundo o Observatório de Saúde e Segurança no Trabalho[1] as atividades de "atendimento hospitalar" representaram 9% dos acidentes de trabalho ocorridos no país no período 2012 até 2018, sendo que as lesões mais frequentes identificadas nas comunicações de acidente de trabalho emitidas forem "*corte, laceração, ferida contusa, punctura"*, ocorrências em grande parte decorrentes da utilização pelos profissionais de saúde de materiais e equipamentos perfurocortantes.

A majoração da jornada já extraordinária dos profissionais de saúde poderá agravar o quadro acima, contribuindo para mais acidentes de trabalho e adoecimentos dos profissionais de saúde, o que poderá, no cenário atual de um ano de pandemia, levar a um maior esgotamento do setor, com trabalhadores afastados, adoecidos e/ou acidentados.

Destaca-se que a medida provisória não excepciona do novo regime de labor que se pretende ver instituído nos estabelecimentos de saúde os trabalhadores que atuam em ambientes insalubres, derrogando, em parte, para

[1] https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAcidentes

o período de calamidade e exclusivamente para os profissionais de saúde, o disposto no artigo 60 da CLT que condiciona as prorrogações de jornada em ambientes insalubres "*a licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho".*

A MP 1046/2021 prevê, ainda, a possibilidade de redução do intervalo entre jornadas de trabalho, que poderá ficar restrito ao exíguo período de nove horas, tempo insuficiente até mesmo para o trabalhador retornar à sua residência e gozar de um mínimo de período de sono saudável.

Não se pode olvidar que vivemos circunstâncias atípicas de calamidade, gerando dentre outras consequências, a diminuição das atividades do serviço de transporte público, o que representa um dificultador adicional para mobilidade urbana e o trânsito dos trabalhadores de suas residências até o trabalho e vice-versa.

A necessidade da limitação de jornada de trabalho vai ao encontro de se reconhecer como fundamento da República a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (Art. 1º, III e IV da CF), de se buscar o objetivo da república na criação de uma sociedade justa e solidária (Art. 3º, I da CF), além de se reconhecer como direito fundamental social a limitação da jornada de trabalho e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Art. 7º, XIII e XXII da CF).

Por fim, a limitação de jornada de trabalho é também medida de prevenção de saúde e da segurança do trabalho, obtendo todo amparo legal em sua proteção quanto ao meio ambiente de trabalho, devendo ter condições justas e favoráveis de trabalho, decorre também da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (arts. III e XXIII), assim como de grande quantidade de tratados internacionais ratificados pelo Estado Brasileiro, a exemplo do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, de 1966 (arts. 7°, caput e "b", e 12, 2, "b"), do Protocolo de San Salvador (art. 7, "e") e da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual versa sobre "segurança e saúde dos trabalhadores".

O art. 27 e parágrafos da Medida Provisória nº 1046/2021, então, além de inconstitucional, é ofensivo a todos os diplomas internacionais acima citados e, portanto, deve ser suprimido. Por esse motivo, **deve-se dar interpretação conforme a Constituição a esse dispositivo, de modo que não se admita o elastecimento da jornada de trabalho dos Profissionais em estabelecimento de saúde além do permissivo legal, bem como que não se permita a adoção de escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada.**

Sala da Comissão, em 30 de abril de 2021.

Deputada ERIKA KOKAY – PT/DF

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA DE PLENÁRIO Nº _____

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

Suprima-se o art. 16 da MP nº 1.046, de 2021:

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir a saúde do trabalhador em momento de pandemia. Trabalhadores serão prejudicados caso sejam dispensados da realização de exames médicos ocupacionais.

Sala de Sessões, em de de 2021.

Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA DE PLENÁRIO Nº _____

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

Dê-se ao art. 19 da MP nº 1.046, de 2021 a seguinte redação:

Art. 19**.** O disposto neste Capítulo não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir a saúde do trabalhador em momento de pandemia. Trabalhadores serão prejudicados caso sejam descumpridas as normas regulamentadoras de saúde.

Sala de Sessões, em de de 2021.

Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA DE PLENÁRIO Nº _____

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

Dê-se ao § 1º do artigo 15 da MP nº 1.046, de 2021, a seguinte redação:

Art. 15. .....

§ 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.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o trabalhador possa descansar aos finais de semana e, consequentemente, que sua saúde seja preservada.

Sala de Sessões, em de de 2021.

Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA DE PLENÁRIO Nº _____

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

Suprima-se o § 2º do artigo 15 da MP nº 1.046, de 2021:

.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente.

Sala de Sessões, em de de 2021.

Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP

CÂMARA DOS DEPUTADOS

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)

EMENDA ADITIVA Nº

Art. 1º O artigo 18 da Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021, passa a vigorar acrescido do seguinte dispositivo:

"Art. 18

.....

Parágrafo único. As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas e os processos eleitorais em curso poderão serem suspensos até o encerramento do prazo de 120 dias estabelecido no artigo 1º."

JUSTIFICATIVA

A presente emenda inclui parágrafo único no artigo 18 com o objetivo de manter as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPAS atuais e suspender os processos eleitorais buscando o alinhamento com os princípios de enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (covid-19) estabelecidos pela Medida Provisória.

Considerando a importância do tema, peço aos nobres Pares a aprovação desta emenda.

Sala das Sessões, em de abril de 2021.

GENINHO ZULIANI
Deputado Federal
DEM/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA DE PLENÁRIO Nº _____

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

Dê-se ao § 3º do art. 15 da MP nº 1.046/2021 a seguinte redação:

Art. 15. .....

.....

§ 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.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente ou às decisões unilaterais do empregador.

.

Sala de Sessões, em de de 2021.

Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA DE PLENÁRIO Nº _____

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

Dê-se ao art. 15 da MP nº 1.046, de 2021, a seguinte redação:

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 dezoito meses, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente.

Sala de Sessões, em de de 2021.

Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do deputado Jesus Sérgio

Tel. (61) 3215-5941 e 3215-3941
E-mail: dep.jesussergio@camara.leg.br

MPV 1.046, de 2021

Emenda nº

MEDIDA PROVISÓRIA N.º 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)."

EMENDA MODIFICATIVA
(Do Sr. deputado Jesus Sérgio)

Altera o art. 21 da MPV 1.046, de 27 de abril de 2021, que passa a vigorar com a seguinte redação:

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

JUSTIFICAÇÃO

O governo federal publica a MPV 1.046, de 27 de abril de 2021, permitindo ao empregador pagar o FGTS de seus empregados de forma parcelada, sem incidência de atualização de valores, multas e encargos.

A medida desiquilibra as relações entre empregador e empregado em prejuízo da remuneração do FGTS do empregado. Parcelar o pagamento das competências de abril, maio, junho e julho de 2021, liberando o empregador do pagamento de multas e encargos é uma contribuição para superação da crise econômica e das dificuldades financeiras do empregador.

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do deputado Jesus Sérgio

Tel. (61) 3215-5941 e 3215-3941
E-mail: dep.jesussergio@camara.leg.br

Diferente disso, e que não parece correto é causar prejuízo aos recursos do FGTS do empregado. Por esse motivo é que o Congresso Nacional precisa modificar esse artigo da MPV 1.046/2021 como medida de justiça e equilíbrio no sacrifício das partes para superação desse difícil momento que todos enfrentamos.

Nesse sentido, solicito o apoio do nobre Relator e dos nobres pares para a aprovação dessa modificação no texto original da MPV 1.046/2021.

Sala das Sessões, em 30 de abril de 2021.

JESUS SÉRGIO
Deputado Federal – PDT/AC

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do deputado Jesus Sérgio

Tel. (61) 3215-5941 e 3215-3941
E-mail: dep.jesussergio@camara.leg.br

MPV 1.046, de 2021

Emenda nº

MEDIDA PROVISÓRIA N.º 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)."

EMENDA MODIFICATIVA
(Do Sr. deputado Jesus Sérgio)

Altera o art. 14 da MPV 1.046, de 27 de abril de 2021, que passa a vigorar com a seguinte redação:

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, excetuando-se 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.

JUSTIFICAÇÃO

O governo federal publica a MPV 1.046, de 27 de abril de 2021, permitindo ao empregador antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, de qualquer tipo, inclusive os feriados religiosos.

A normativa, apesar de temporária incorre numa interferência do governo federal na liberdade religiosa e de crença garantidas por legislação consagrada e culturalmente importante para a sociedade em geral.

Tel. (61) 3215-5941 e 3215-3941
E-mail: dep.jesussergio@camara.leg.br

Ouvindo os diversos seguimentos religiosos do país, estados e municípios, o legislador estabeleceu em lei os feriados religiosos para serem celebrados pelos diversos credos como dia de orações, reverências e cultos.

Não é apropriado religiosa e culturalmente e nem fará diferença para os empregadores a antecipação de feriados religiosos, sobretudo nesse pequeno espaço de tempo de validade da MPV 1.046/2021.

Nesse sentido, solicito o apoio do nobre Relator e dos nobres pares para a aprovação dessa modificação no texto original da MPV 1.046/2021, para excetuar os feriados religiosos da permissão de antecipação do gozo de feriados.

Sala das Sessões, em 30 de abril de 2021.

JESUS SÉRGIO
Deputado Federal – PDT/AC

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do deputado Jesus Sérgio

Tel. (61) 3215-5941 e 3215-3941
E-mail: dep.jesussergio@camara.leg.br

MPV 1.046, de 2021

Emenda nº

MEDIDA PROVISÓRIA N.º 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)."

EMENDA SUPRESSIVA
(Do Sr. deputado Jesus Sérgio)

Suprima-se o inciso II do § 1º e o § 2º do art. 5º da MPV 1.046, de 27 de abril de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

O governo federal publica a MPV 1.046, de 27 de abril de 2021, com a justificativa legítima de permitir a empregadores adotar medidas trabalhistas para garantir a preservação de empregos, a manutenção da renda dos trabalhadores e a continuidade das atividades empresariais, reduzindo, assim, o impacto socioeconômico das restrições impostas ao funcionamento do comércio e à circulação de pessoas.

Porém, pela MPV o governo se apresenta excessivamente generoso com o empregador ao flexibilizar regras consagradas pela nossa legislação trabalhista e ampliar a precarização das relações de trabalho sob a justificativa de que tais condutas irão garantir a permanência do vínculo empregatício.

É nosso dever na condição de membros do Congresso Nacional atentar para cada item estabelecido pela MPV 1.046/2021 para que as novas regras propostas protejam o empregador nesse momento de crise econômica, sem deixar à mercê dos efeitos da crise os empregados.

Tel. (61) 3215-5941 e 3215-3941
E-mail: dep.jesussergio@camara.leg.br

As mudanças que proponho pela presente Emenda Supressiva são para proibir a antecipação de férias sem que o período aquisitivo tenha transcorrido, nem tampouco seja admitido a antecipação de períodos futuros de férias, levando o empregado no pós pandemia a longos e exaustivos períodos sem férias.

Para buscar maior equilíbrio na proteção de empresas e empregados sem correrm os o risco de, ao proteger o empregador e sua empresa deixarmos o empregado sem a proteção justa e necessária, solicito o apoio do nobre Relator e dos nobres pares para a aprovação dessa modificação no texto original da MPV 1.046/2021.

Sala das Sessões, em 30 de abril de 2021.

JESUS SÉRGIO
Deputado Federal – PDT/AC

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, 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**).

EMENDA SUPRESSIVA

Suprime-se o inciso VI do artigo 2º da MP 1046/2021, transcrito abaixo:

"Art. 2. 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:
....

VI- a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho; ..."

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser retirado do texto a permissão genérica, concedida pelo art. 2º, IV, da MP nº 1046/2021, para suspensão, por iniciativa dos empregadores, "de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho".

As normas regulamentadoras da saúde, segurança, higiene e conforto no ambiente de trabalho são de ordem pública, ou seja, inafastáveis pela vontade das partes, e imprescindíveis para a prevenção de doenças e acidentes, bem como para a garantia de condições minimamente dignas de trabalho. Entre os riscos por elas evitados, destacam-se, justamente, os biológicos, a exemplo de exposições ocupacionais ao coronavírus.

Em período de pandemia, por conseguinte, a observância de regras de saúde deveria ser fortalecida, uma vez que o seu afastamento indiscriminado terá como inevitável repercussão o aumento do número de óbitos e de adoecimentos de trabalhadores, sobretudo nos serviços de saúde, que podem receber pacientes acometidos pela COVID-19.

A referida previsão da medida provisória, assim, viola, frontalmente, numerosos direitos fundamentais consagrados na Constituição da República, como, entre outros, os direitos à vida, segurança, saúde, função social da propriedade, bem-estar social e redução dos riscos inerentes ao trabalho, estatuídos nos seus arts. 5º, caput, III e XXII, 6º, 7º, caput e XXII, 170, 193 e 196. Ofende, igualmente, o princípio da prevenção, consignado nos art. 225 e 200, VIII, da Constituição, os quais preveem a responsabilidade de todos,

inclusive do Poder Público, quanto à garantia de um meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, nele compreendido o meio ambiente do trabalho.

O dever de manutenção do meio ambiente laborativo seguro e saudável, com condições justas e favoráveis de trabalho, decorre também da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (arts. lll e XXlll), assim como de grande quantidade de tratados internacionais ratificados pelo Estado Brasileiro, a exemplo do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, de 1966 (arts. 7°, caput e "b", e 12, 2, "b"), do Protocolo de San Salvador (art. 7, "e") e da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual versa sobre "segurança e saúde dos trabalhadores".

O art. 2º, IV, da Medida Provisória nº 1046/2021, então, além de inconstitucional, é ofensivo a todos os diplomas internacionais acima citados e , portanto, deve ser suprimido. Por esse motivo, **deve-se dar interpretação conforme a Constituição a esse dispositivo, de modo que não se admita nenhuma suspensão, pelo empregador, de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.**

Sala da Comissão, em 30 de abril de 2021.

Deputada **ERIKA KOKAY – PT/DF**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, 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**).

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao artigo 3° da Medida Provisória n. 1046/2021 a seguinte redação:

"Art. 3º O empregador poderá, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º 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.

JUSTIFICAÇÃO

A redação original do caput do art. 3º estabelece a possibilidade de o empregador alterar o regime de trabalho da modalidade presencial para a modalidade teletrabalho, trabalho remoto ou outra modalidade de trabalho à distância, mas também estipula que o empregador possa convocar o trabalhador a retornar às atividades presenciais sem qualquer formalidade ou garantia quanto à cessação do risco que motivou o afastamento do trabalho presencial.

O escopo da possibilidade de colocação do trabalhador em teletrabalho ou outras modalidades de trabalho fora do estabelecimento do empregador, dentro da finalidade da Medida Provisória, é o atendimento às medidas de contenção da pandemia do coronavírus, mormente a necessidade de isolamento social. Assim, facultar a possibilidade de convocação para o trabalho presencial sem explicitar que essa convocação depende da cessação das medidas de contenção existentes em Decretos federais ou locais acaba por fragilizar a finalidade da norma.

Recomenda-se, portanto, que se esclareça, no caput do art. 3º, que a convocação para retorno às atividades presenciais se dará condicionada à cessação das medidas de contenção previstas em decretos das autoridades sanitárias, ou em caso de ser imprescindível a prestação do labor de forma presencial, caso se trate de atividade essencial.

Sala da Comissão, em 30 de abril de 2021

Deputada **ERIKA KOKAY – PT/DF**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA SUPRESSIVA Nº 2021

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

Suprima-se o artigo 13 da MP nº 927/2020, assim redigido:

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.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir que as entidades sindicais sejam sim comunicadas sobre a concessão de férias aos trabalhadores.

Sala de Sessões, em de de 2021.

Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Rogério Carvalho

EMENDA Nº - PLEN

(à MPV nº 1.046, de 2021)

Modificativa

Dê-se nova redação à Medida Provisória nos termos dos itens 1 e 2 a seguir.

Item 1 – Altere-se o § 3º do art. 3º da Medida Provisória nº 1.046, de 2021, nos seguintes termos:

> § 3º É de responsabilidade do empregador a aquisição, a manutenção e o fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, que não caracterizarão, em nenhuma hipótese, verba de natureza salarial.
>
> I – o empregador deverá pagar diretamente à empresa prestadora de serviço por ele contratada pela infraestrutura necessária a ser utilizada pelo funcionário em teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, podendo, excepcionalmente, nos casos em que a contratação direta seja economicamente inviável e desde que previamente acordado entre as partes, optar por reembolsar integralmente os custos arcados pelo empregado;
>
> II - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato;
>
> III - o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, na impossibilidade do oferecimento do disposto nos incisos I e II.

Item 2 – Suprima-se o seguinte § 4º do art. 3º da Medida Provisória nº 1.046, de 2021, renumerando-se os demais:

> § 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.

JUSTIFICAÇÃO

Ainda que o disposto no § 3º esteja previsto no artigo 75-D do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, entendemos que a atual situação de pandemia pede uma solução menos burocrática para a questão. Ao se definir a responsabilidade do empregador quanto ao fornecimento dos materiais necessários e adequados à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, atende-se, ainda, o previsto no art. 2º, *caput*, da CLT, que dispõe que a empresa, individual ou coletiva, assume os riscos da atividade econômica.

Com relação ao § 4º, no mesmo sentido, não parece razoável que o empregado deva utilizar seus equipamentos de uso pessoal para o trabalho, assumindo, assim, os riscos de eventuais danos. Os incisos do § 4º foram incorporados à redação modificada do § 3º.

Sala das Sessões,

Senador Rogério Carvalho

PT – SE

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Rogério Carvalho

EMENDA Nº - PLEN

(à MPV nº 1046, de 2021)

Supressiva

Na Medida Provisória nº 1.046, de 28 de abril de 2021, suprima-se o § 5º do art. 16.

JUSTIFICAÇÃO

O exame demissional, importante expediente para avaliar situações onde o empregado deve ter seu emprego preservado, como doenças provocadas pelo trabalho ou adquiridas durantes as atividades profissionais, ou mesmo a avaliação para adquirir benefícios do Governo, não deve ser substituído por exame ocupacional, que não tem o mesmo objetivo, prejudicando dessa forma o direito do empregado a justa avaliação demissional.

Sala das Sessões,

Senador ROGÉRIO CARVALHO
PT/SE

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Rogério Carvalho

EMENDA Nº - PLEN

(à MPV nº 1046, de 2021)

Supressiva

Na Medida Provisória nº 1.046, de 28 de abril de 2021, suprima-se o § 3º do art. 15.

JUSTIFICAÇÃO

Não há justificativa para permitir que empresas que desempenham atividades essenciais, e que não tenham suas atividades interrompidas, possam se beneficiar do regime especial de compensação de jornada, haja vista que tal benefício visa auxiliar aqueles empregadores que estão sendo afetados negativamente pela pandemia e não aos setores da economia que não sofreram tais impactos, em especial os de empresas que não tiveram a interrupção de suas atividades.

Trata-se o previsto neste artigo, de regra desfavorável ao trabalhador, que só deve ser aplicada em caráter excepcional e em favor de empregadores que sofrem os efeitos negativos da pandemia em suas operações.

No caso das empresas que desempenham atividades essenciais, devem estas providenciar outros meios para atender suas demandas, como, por exemplo, a contratação de novos funcionários, que é medida importante nesse momento de crise econômica e alto índice de desemprego.

Sala das Sessões,

Senador ROGÉRIO CARVALHO
PT/SE

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Rogério Carvalho

EMENDA Nº - PLEN

(à MPV nº 1046, de 2021)

Modificativa

Na Medida Provisória nº 1.046, de 28 de abril de 2021, altere-se o § 5º do art. 3º para a redação a seguir:

"....

§ 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 **demandando pelo empregador ou se previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho**.

...."(NR)

JUSTIFICAÇÃO

Com as adaptações necessários ao momento de pandemia não é sempre que o horário normal de trabalho é cumprido, sendo comumente observada a extensão do período laboral, por demanda do empregador, a qual deverá ser adequadamente remunerada nesta condição.

Sala das Sessões,

Senador ROGÉRIO CARVALHO
PT/SE

SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Rogério Carvalho

EMENDA Nº - PLEN

(à MPV nº 1046, de 2021)

Modificativa

Na Medida Provisória nº 1.046, de 28 de abril de 2021, insira-se o § 2º do art. 3º renumerando os seguintes e altere-se o caput do art. 3º para a redação a seguir:

"Art. 3º O empregador poderá, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

.....

§ 2º 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."(NR)

JUSTIFICAÇÃO

A redação original do caput do art. 3º estabelece a possibilidade de o empregador alterar o regime de trabalho da modalidade presencial para a modalidade teletrabalho, trabalho remoto ou outra modalidade de trabalho à distância, mas também estipula que o empregador possa convocar o trabalhador a retornar às atividades presenciais sem qualquer formalidade ou garantia quanto à cessação do risco que motivou o afastamento do trabalho presencial.

O escopo da possibilidade de colocação do trabalhador em teletrabalho ou outras modalidades de trabalho fora do estabelecimento do empregador, dentro da finalidade da Medida Provisória, é o atendimento às medidas de contenção da pandemia do coronavírus, mormente a necessidade de isolamento social. Assim, facultar a possibilidade de convocação para o

trabalho presencial sem explicitar que essa convocação depende da cessação das medidas de contenção existentes em Decretos federais ou locais acaba por fragilizar a finalidade da norma.

Recomenda-se, portanto, que se esclareça, no caput do art. 3º, que a convocação para retorno às atividades presenciais se dará condicionada à cessação das medidas de contenção previstas em decretos das autoridades sanitárias, ou em caso de ser imprescindível a prestação do labor de forma presencial, caso se trate de atividade essencial.

Sala das Sessões,

Senador ROGÉRIO CARVALHO
PT/SE

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se aos artigos 5º e 6º da MP 1046/2021 a seguinte redação:

"Art. 5º.
§ 1º...
I - ....
II - poderão ser concedidas por ato do empregador, somente com relação a períodos de férias cujo período aquisitivo finde até o dia 31 de dezembro de 2021.

§ 2º Não será permitida a negociação da antecipação de períodos futuros de férias"

*"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 da comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de quarenta e oito horas, salvo com relação aos trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (**covid-19**)."*

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória autoriza medidas que inovam e excepcionam os regramentos previstos na Constituição da República e na Consolidação das Leis do Trabalho para antecipar períodos de férias de períodos aquisitivos ainda não concluídos, fracionar em lapsos mais curtos o tempo de férias e flexibilizar o aviso de concessão de férias.

A Constituição Federal estabelece como direito dos trabalhadores o "gozo de férias anuais remuneradas" (artigo 7º, XVII).

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê que a cada período de doze meses o empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias e estas devem ser concedidas nos doze meses à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

As férias se destinam a recuperar as energias físicas e mentais do trabalhador, após longo período de serviço. É um período que o trabalhador tem a oportunidade de se desligar da rotina laboral, alimentar laços sociais e familiares e ter momentos mais longos de lazer afastado do trabalho. Trata-se de direito indisponível relacionado a manutenção da higidez física e mental do

trabalhador e do ambiente do trabalho como um todo, na medida em que o descanso é medida que comprovadamente reduz acidentes de trabalho.

Assim, os fundamentos que norteiam o direito a férias têm **base biofisiológica**, posto que visa resguardar a energia física e mental do trabalhador consumida durante o trabalho, **base econômica** já que o empregado descansado tem melhores condições de produzir mais, com melhor eficiência e qualidade e também **base social** já que é o momento de estreitamento de vínculos familiares e comunitários.

Neste contexto, tanto a antecipação, quanto o adiamento generalizado do gozo de férias podem ser nocivos ao trabalhador e tornar inócuo o direito assegurado pela Carta Magna e legislação do trabalho.

Com efeito, a extensão em demasia da possibilidade de antecipação pode significar a supressão das férias, já que periodicidade anual está intrinsicamente ligada a este direito.

Assim, em congruência do período fixado para o estado de calamidade, a antecipação de férias deve se limitar aos períodos aquisitivos que serão concluídos até **31 de dezembro de 2021, não sendo autorizada a negociação de períodos futuros de férias.**

Por outro lado, como forma de proteger a saúde do grupo de risco do coronavírus (covid-19), a autorização geral para a suspensão de férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais deve excepcionar os trabalhadores desse grupo de pessoas mais vulneráveis, como forma de contribuição à contenção da pandemia.

São essas ao razões pelas quais solicito o apoio dos eminentes pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, 30 de abril de 2021.

Senadora Zenaide Maia

PROS/RN

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

O Artigo 3° passará para a seguinte redação:

"Art. 3º O empregador poderá, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º 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.

JUSTIFICAÇÃO

A redação original do caput do art. 3º estabelece a possibilidade de o empregador alterar o regime de trabalho da modalidade presencial para a modalidade teletrabalho, trabalho remoto ou outra modalidade de trabalho à distância, mas também estipula que o empregador possa convocar o trabalhador a retornar às atividades presenciais sem qualquer formalidade ou garantia quanto à cessação do risco que motivou o afastamento do trabalho presencial.

O escopo da possibilidade de colocação do trabalhador em teletrabalho ou outras modalidades de trabalho fora do estabelecimento do empregador, dentro da finalidade da Medida Provisória, é o atendimento às medidas de contenção da pandemia do coronavírus, mormente a necessidade de isolamento social. Assim, facultar a possibilidade de convocação para o trabalho presencial sem explicitar que essa convocação depende da cessação das medidas de contenção existentes em Decretos federais ou locais acaba por fragilizar a finalidade da norma.

Recomenda-se, portanto, que se esclareça, no caput do art. 3º, que a convocação para retorno às atividades presenciais se dará condicionada à cessação das medidas de contenção previstas em decretos das autoridades sanitárias, ou em caso de ser imprescindível a prestação do labor de forma presencial, caso se trate de atividade essencial.

São essas ao razões pelas quais solicito o apoio dos eminentes pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, 30 de abril de 2021.

Senadora Zenaide Maia

PROS/RN

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA SUPRESSIVA

Suprimir o Art. 27 e parágrafos da MP 1046/2021, assim redigido:

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.

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser suprimido o texto do Art. 27 e parágrafos da MP 1046/2021, que permite aos profissionais da área da saúde, durante o período de calamidade e mediante acordo individual, tenham o elastecimento da jornada diária de trabalho em até duas horas e que o intervalo mínimo entre jornadas de trabalho seja reduzido em até duas horas.

O mencionado Artigo da Medida Provisória altera/derroga parcialmente os dispositivos da CLT (artigos 59, 59A, 60 e 66) ao permitir a mencionada prorrogação da jornada.

Destaca-se que o regime excepcional previsto na Medida Provisória se aplicaria inclusive aos trabalhadores que exercem atividades insalubres e/ou cumprem a jornada em regime 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

De acordo com o Medida Provisória será possível, portanto, que um trabalhador trabalhe em área insalubre, por até 14 horas diárias e tenha entre jornadas de trabalho um intervalo de apenas 9 horas de descanso.

A jornada de trabalho de 12 x 36 já é uma excepcionalidade, pois a Constituição da República traz, como jornada normal, aquela de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (Art. 7º, XIII da CF).

O termo extraordinário, portanto, significa está fora do padrão comum, do anormal, usual, do ordinário.

As discussões sobre a validade do sistema 12x36 em regra estão vinculadas a possibilidade da utilização de acordos individuais para estabelecer esta prática e, principalmente, ao impacto deste regime laboral extraordinário na saúde e segurança dos trabalhadores.

Os trabalhadores nos estabelecimentos de saúde, nesse momento de Pandemia, pelo COVID-19, são os mais expostos às doenças e um dos poucos que não podem seguir a orientação de ficar em casa. Estão, portanto, na linha de frente de atendimento de toda a população contaminada ou não, sendo importantíssimo a preocupação com sua imunidade e sua saúde.

Tem, pois, que a prorrogação da jornada, que já seria nociva ao trabalhador comum, é ainda mais nociva a esses profissionais da saúde, que precisam estar dispostos, descansados e com a saúde mental incólume para manutenção dos cuidados com a saúde da população.

Importante destacar que a situação de pandemia, inclusive com possibilidade colapsar o sistema de saúde, como vem sendo noticiado pela imprensa, torna ainda mais imperioso o extremo cuidado e toda a cautela com o resguardo dos profissionais de saúde, fundamentais para com o país tenha êxito no combate a enfermidade.

É sabido que as atividades empresariais do ramo hospitalar são responsáveis atualmente pelo maior número de comunicações de acidentes de trabalho no Brasil. Segundo o Observatório de Saúde e Segurança no Trabalho [1] as atividades de "atendimento hospitalar" representaram 9% dos acidentes de trabalho ocorridos no país no período 2012 até 2018, sendo que as lesões mais frequentes identificadas nas comunicações de acidente de trabalho emitidas forem "*corte, laceração, ferida contusa, punctura"*, ocorrências em grande parte decorrentes da utilização pelos profissionais de saúde de materiais e equipamentos perfurocortantes.

A majoração da jornada já extraordinária dos profissionais de saúde poderá agravar o quadro acima, contribuindo para mais acidentes de trabalho e adoecimentos dos profissionais de saúde, o que poderá, no cenário atual de um ano de pandemia, levar a um maior esgotamento do setor, com trabalhadores afastados, adoecidos e/ou acidentados.

Destaca-se que a medida provisória não excepciona do novo regime de labor que se pretende ver instituído nos estabelecimentos de saúde os

[1] https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAcidentes

trabalhadores que atuam em ambientes insalubres, derrogando, em parte, para o período de calamidade e exclusivamente para os profissionais de saúde, o disposto no artigo 60 da CLT que condiciona as prorrogações de jornada em ambientes insalubres "*a licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho".*

A MP 1046/2021 prevê ainda a possibilidade de redução do intervalo entre jornadas de trabalho que poderá ficar restrito ao exíguo período de nove horas, insuficientes até mesmo para o trabalhador possa retornar a sua residência e gozar de um mínimo de período de sono saudável, computado sua necessidade, no mínimo, de alimentação, tráfego e horas de sono.

Não se pode olvidar que vivemos circunstâncias atípicas de calamidade, gerando dentre outras consequências, a diminuição das atividades do serviço de transporte público, o que representa um dificultador adicional para mobilidade urbana e o trânsito dos trabalhadores de suas residências até o trabalho e vice-versa.

A necessidade da limitação de jornada de trabalho vai ao encontro de se reconhecer como fundamento da República a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (Art. 1º, III e IV da CF), de se buscar o objetivo da república na criação de uma sociedade justa e solidária (Art. 3º, I da CF), além de se reconhecer como direito fundamental social a limitação da jornada de trabalho e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Art. 7º, XIII e XXII da CF).

Por fim, a limitação de jornada de trabalho é também medida de prevenção de saúde e da segurança do trabalho, obtendo todo amparo legal em sua proteção quanto ao meio ambiente de trabalho, devendo ter condições justas e favoráveis de trabalho, decorre também da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (arts. III e XXIII), assim como de grande quantidade de tratados internacionais ratificados pelo Estado Brasileiro, a exemplo do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, de 1966 (arts. 7°, caput e "b", e 12, 2, "b"), do Protocolo de San Salvador (art. 7, "e") e da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual versa sobre "segurança e saúde dos trabalhadores".

O art. 27 e parágrafos da Medida Provisória nº 1046/2021, então, além de inconstitucional, é ofensivo a todos os diplomas internacionais acima citados e, portanto, deve ser suprimido. Por esse motivo, **deve-se dar interpretação conforme à Constituição a esse dispositivo, de modo que não se admita o elastecimento da jornada de trabalho dos Profissionais em estabelecimento de saúde além do permissivo legal, bem como que não se permita a adoção de escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada.**

São essas ao razões pelas quais solicito o apoio dos eminentes pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, 30 de abril de 2021.

Senadora Zenaide Maia

PROS/RN

CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

COMISSÃO MISTA DA 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

O trecho *"que poderão ser adotadas pelos empregadores"* do caput do art. 1º da Medida Provisória nº 1046, de 2021, passa a ser: *"que poderão ser adotadas pelos empregadores e entidades sindicais dos empregados"*.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela a unilateralidade e exclusividade dos empregadores na condução da política de relação de emprego para enfrentar a pandemia de covid-19 (coronavírus). Na forma proposta originalmente, a MP exclui a participação dos trabalhadores e das entidades de classe no tratamento das medidas trabalhistas que poderão ser adotadas para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

Assim, acatada essa emenda, o dispositivo disciplinará a matéria sem explícita preponderância dos interesses de classe dos empregadores, harmonizando-se com o fundamento da República (inciso III do art. 1º da CF/88) e da ordem econômica(caput do art. 170 da CF/88) de valorização social do trabalho, valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, bem como o art. 193 da CF/88 - "A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais".

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

COMISSÃO MISTA DA 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

Dê-se ao art. 2º da MP nº 1.046 a seguinte redação:

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 as seguintes medidas estipuladas e regulamentadas em acordos coletivos ou convenção coletiva de trabalho:

JUSTIFICAÇÃO

Como é de conhecimento público e notório, o estado de pandemia foi decretado pela Organização Mundial de Saúde. Por esta razão, o Governo Federal através da Portaria Ministerial n° 188, de 03.02.2020, declarou Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional. Foi ainda publicada a Lei de Fevereiro 13979/20, que dispõe sobre as medidas que poderão ser adotadas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional.

A pandemia, não obstante, não significa dar carta em branco ao governo federal. Mormente com comando que viola frontalmente a Constituição Federal.

Pois bem, no artigo 8, inciso, III VI, da CF/88 resta consignado que *"ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas"* e *"é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas do trabalho"*. Cabendo às entidades sindicais a defesa dos interesses da categoria representada. Inclusive reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal.

Não por outro motivo a Lei nº 13.467/2017, manteve a representação de categoria, tendo a entidade sindical a obrigatoriedade constitucional de representar e atender toda categoria, sendo obrigatória sua participação nas negociações coletivas.

O objetivo desta Emenda é, ainda, o de retirar a possibilidade das medidas flexibilizadoras dos direitos trabalhistas e conquistas sociais serem celebradas sem autorização legal expressa, gerando insegurança jurídica e social aos trabalhadores.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

COMISSÃO MISTA DA 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

Art. 1º - Suprima-se o trecho "a seu critério" do art. 3º da Medida Provisória nº 1046, de 2021.

Art. 2º - Dê-se ao parágrafo 2º do artigo 3º da MP nº 4.046/2021, a seguinte redação:

Art. 3º (…)

§ 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.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela as regras que atribuem exclusivamente ao empregador a decisão sobre o trabalho à distância, violando orientação de saúde pública acerca do isolamento social. A determinação de "permanecer em casa" é norma da OMS para conter a pandemia, que por se tratar de questão de saúde coletiva se sobrepõe a todas as demais regras, inclusive, a "regra que garante a direção do empreendimento ao empregador".

Vale lembrar que vários Poderes estatais (como por exemplo Câmara dos Deputados, Senado Federal e os Tribunais Superiores – STF, STJ e TST) e entes subnacionais tomaram diversas medidas de prevenção e contenção à pandemia. Dentre as medidas tomadas, pode-se citar: suspensão das aulas em instituições de ensino públicas e privadas, suspensão de shows, espetáculos teatrais e exibição de filmes em cinemas, suspensão de audiências, suspensão de comissões presenciais, de sessões de julgamento, recomendação de funcionamento alternado de departamentos, dentre outros. Tudo isso de modo a promover o isolamento social no claro intuito de proteger a saúde e garantir atendimento hospitalar adequado à população brasileira. Em direção oposta a MP faculta ao empregado conceder ou não o isolamento social, como se este tivesse o

poder sobre a contaminação ou não pelo vírus sobre os empregados.

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

Ilegal, portanto, por qualquer lado que se veja, a pretensão de que as entidades sindicais sejam completamente alijadas das negociações, relegando o trabalhador à própria sorte. A alteração ou flexibilização devem ter por norte a comunicação e a negociação entre a entidade sindical e o setor e ou empresa, sob pena de ferir a Constituição Federal e as normas supralegais.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

COMISSÃO MISTA DA 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

Dê-se ao do artigo 3º da MP, a seguinte redação:

Art. 3º O empregador poderá, 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.

JUSTIFICAÇÃO

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

Inconstitucional e ilegal, portanto, por qualquer lado que se veja, a pretensão de que as entidades sindicais sejam completamente alijadas das negociações, relegando o trabalhador à própria sorte.

A alteração ou flexibilização devem ter por norte a comunicação e a negociação entre a entidade sindical e o setor e ou empresa, sob pena de ferir a Constituição federal e as normas supralegais.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

COMISSÃO MISTA DA 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

Suprima-se o art. 7º, e por conexão de mérito, o art.8º, ambos da Medida Provisória nº 1046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela a autorização para o empregador protelar o pagamento das férias. Em tempos de pandemia do covid-19, com forte redução na renda das pessoas e das famílias, a MP caminha na contramão do modelo adotado em diversos países em garantir a remuneração das pessoas. No enfrentamento da pandemia, não se deve adiar o pagamento dos direitos, pelo contrário, se deve fazê-lo de modo imediato para que os trabalhadores e familiares possam ter a dignidade necessária para enfrentar a crise sanitária, social e econômica, inclusive, aquecendo o abalado mercado de consumo.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

COMISSÃO MISTA DA 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

Suprima-se o art. 21, e por conexão de mérito o art. 23, ambas da Medida Provisória nº 1046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela o adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) sem nenhuma correção monetária dos valores. O FGTS é recurso que já pertence ao trabalhador. Ou seja, segundo a MP as empresas ficam dispensadas a promover o recolhimento do FGTS que seria realizado em abril, maio, junho e julho. Supostamente isso visa auxiliar as empresas que venham a diminuir ou suspender suas atividades em razão do coronavírus e da necessidade de isolamento social. Mas se vê de modo cristalino que tal significa o trabalhador arcando com os riscos do empreendimento, uma vez que é direito/dinheiro do próprio trabalhador (no caso o FGTS) servindo para cobrir os prejuízos do capital.

Assim, a MP promove desoneração sob o FGTS, que é parte integrante da renda da classe trabalhadora e responsável pelo que resta de investimento público (setor de habitação, saneamento etc.).

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

COMISSÃO MISTA DA 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

Suprimam-se os arts. 27 e 28, por conexão de mérito, da Medida Provisória nº 1046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela a possibilidade dos estabelecimentos de saúde prorrogarem as jornadas de trabalho do setor de modo hiperexplorador e sem zelo para com a concepção geral de saúde (arts. 27 e 28). As regras fixadas na MP são completamente insuficiente para proteção daqueles que devem proteger a saúde da população (médicos, enfermeiros, técnicos etc.). Para o racional e bom combate à pandemia, a preservação saudável do meio ambiente laboral do setor é imperioso, de modo a se evitar que a exaustão e as possibilidades de auto e de exploração pelo trabalho sejam fatores de adoecimento físico e emocional dos profissionais que já dedicam imenso esforço para a saúde da população. A MP viabiliza uma hiperexploração dos serviços de saúde, em vez de viabilizar condições reais para que os profissionais da saúde tenham saúde (sic) para continuar prestando o imenso serviço ético e profissional que eles já desempenham. Com certeza, os códigos de ética de cada profissão e os protocolos internacionais sobre jornada de trabalho em tempos de pandemia serão observados pelos profissionais da saúde.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

COMISSÃO MISTA DA 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

Dê-se ao parágrafo 4º do artigo 3º da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

§ 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 deverá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; e

II - o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

JUSTIFICAÇÃO

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

A estrutura e condições para que ele exerça o teletrabalho são responsabilidades da empresa.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

COMISSÃO MISTA DA 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

Dê-se ao parágrafo 5º do artigo 3º da MP nº 1.046/2021, 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, constitui tempo à disposição em regime de prontidão ou de sobreaviso, conforme for o caso.

JUSTIFICAÇÃO

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

A estrutura e condições para que ele exerça o teletrabalho são responsabilidade da empresa, assim como cabe à ela respeitar as limitações de jornada de trabalho do empregado.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

COMISSÃO MISTA DA 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

Suprima-se o artigo 10 da MP nº 1.046/2021.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir que o trabalhador não seja dispensado após retornar das férias. O artigo 10 trata de rescisão, sem propósito algum, em momento que os empregos devem ser garantidos.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

COMISSÃO MISTA DA 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

Suprima-se o artigo 13 da MP nº 927/2020.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir que as entidades sindicais sejam sim comunicadas sobre a concessão de férias aos trabalhadores.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

COMISSÃO MISTA DA 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

Dê-se ao artigo 11 da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

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, permitida a concessão por prazo superior a trinta dias.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato seja comunicado sobre a concessão das férias coletivas.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

COMISSÃO MISTA DA 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

Dê-se ao parágrafo 1º do artigo 15 da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

§ 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.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o trabalhador possa descansar aos finais de semana e, consequentemente, que sua saúde seja preservada.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

COMISSÃO MISTA DA 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

Dê-se ao artigo 15 da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

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 dezoito meses, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

COMISSÃO MISTA DA 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

Suprima-se o parágrafo 2º do artigo 15 da MP nº 1.046/2021

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

COMISSÃO MISTA DA 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

Suprima-se o artigo 16 da MP nº 1.046/2021

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir a saúde do trabalhador em momento de pandemia. Trabalhadores serão prejudicados caso sejam dispensados da realização de exames médicos ocupacionais.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

COMISSÃO MISTA DA 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

Dê-se o artigo 19 da MP nº 1.046/2021 a seguinte redação:

Art. 19. O disposto neste Capítulo não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir a saúde do trabalhador em momento de pandemia. Trabalhadores serão prejudicados caso sejam descumpridas as normas regulamentadoras de saúde.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

COMISSÃO MISTA DA 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

Dê-se ao *caput* do artigo 27 da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

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:

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente. O setor de saúde será bastante afetado pela pandemia, justificando que as negociações sejam feitas de forma coletiva.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

COMISSÃO MISTA DA 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

Dê-se ao artigo 28 da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

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, de acordo com o pactuado em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

COMISSÃO MISTA DA 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

Suprima-se o parágrafo 5º do artigo 16 da MP nº 1.046/2021.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir a saúde do trabalhador em momento de pandemia. Exame demissional feito em 180 dias não garante que o trabalhador não esteja com alguma enfermidade no momento de dispensa.

Trabalhadores de setores da saúde serão prejudicados caso sejam dispensados da realização de exames médicos ocupacionais.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADA FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

COMISSÃO MISTA DA 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

Dê-se o parágrafo 3º do artigo 15 da MP nº 1.046/2021 a seguinte redação:

Art. 15 (...)

§ 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.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente ou às decisões unilaterais do empregador.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

FERNANDA MELCHIONNA
PSOL/RS

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do deputado Jesus Sérgio

Tel. (61) 3215-5941 e 3215-3941
E-mail: dep.jesussergio@camara.leg.br

MPV 1.046, de 2021

Emenda nº

MEDIDA PROVISÓRIA N.º 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)."

EMENDA MODIFICATIVA
(Do Sr. deputado Jesus Sérgio)

Altera o art. 3º da MPV 1.046, de 27 de abril de 2021, que passa a vigorar com a seguinte redação:

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, desde que tenham sido firmados acordos individuais ou coletivos e mantido o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

O governo federal publica a MPV 1.046, de 27 de abril de 2021, com a justificativa legítima de permitir a empregadores adotar medidas trabalhistas para garantir a preservação de empregos, a manutenção da renda dos trabalhadores e a continuidade das atividades empresariais, reduzindo, assim, o impacto socioeconômico das restrições impostas ao funcionamento do comércio e à circulação de pessoas.

Porém, pela MPV o governo se apresenta excessivamente generoso com o empregador ao flexibilizar regras consagradas pela nossa legislação trabalhista e ampliar a precarização das relações de trabalho sob a justificativa de que tais condutas irão garantir a permanência do vínculo empregatício.

Tel. (61) 3215-5941 e 3215-3941
E-mail: dep.jesussergio@camara.leg.br

Com muita facilidade a MPV viola direitos dos trabalhadores e os legitima ao permitir que empregadores estabeleçam novos modelos de prestação de serviços, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos e dispensando o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

É nosso dever na condição de membros do Congresso Nacional atentar para cada item estabelecido pela MPV 1.046/2021 para que as novas regras propostas protejam o empregador nesse momento de crise econômica, sem deixar à mercê dos efeitos da crise os empregados.

As mudanças que proponho pela presente Emenda ao art. 3º pretendem estabelecer o diálogo entre empregado e empregador com a intermediação do sindicato da categoria, quando for o caso, para que o acordo entre as partes não seja oportunidade para que o empregador, usando a crise e ancorado nas novas regras trabalhistas estabelecidas por essa Medida Provisória, venha praticar uma relação contratual de maior exploração e injustiça para com seu empregado.

Para buscar maior equilíbrio na proteção de empresas e empregados sem corrermos o risco de, ao proteger o empregador e sua empresa, deixarmos o empregado sem a proteção justa e necessária, solicito o apoio do nobre Relator e dos nobres pares para a aprovação dessa modificação no texto original da MPV 1.046/2021.

Sala das Sessões, em 30 de abril de 2021.

JESUS SÉRGIO
Deputado Federal – PDT/AC

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do deputado Jesus Sérgio

Tel. (61) 3215-5941 e 3215-3941
E-mail: dep.jesussergio@camara.leg.br

MPV 1.046, de 2021

Emenda nº

MEDIDA PROVISÓRIA N.º 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)."

EMENDA SUPRESSIVA
(Do Sr. deputado Jesus Sérgio)

Suprima-se o art. 7º da MPV 1.046, de 27 de abril de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

Na publicação da MPV 1.046, de 27 de abril de 2021, o governo se apresenta excessivamente generoso com o empregador ao flexibilizar regras consagradas pela nossa legislação trabalhista e ampliar a precarização das relações de trabalho, sob a justificativa de que tais condutas irão garantir a permanência do vínculo empregatício.

É nosso dever na condição de membros do Congresso Nacional atentar para cada item estabelecido pela MPV 1.046/2021 para que as novas regras propostas protejam o empregador nesse momento de crise econômica, sem deixar à mercê dos efeitos da crise os empregados.

Não podemos consentir que o adicional de um terço de férias possa vir a ser pago com prazo tão grande de até a data de pagamento da gratificação natalina.

Tel. (61) 3215-5941 e 3215-3941
E-mail: dep.jesussergio@camara.leg.br

Para garantir esse consagrado direito do empregado é que proponho pela presente Emenda, a supressão do art. 7º. Para tanto, solicito apoio do nobre Relator para a aprovação dessa modificação no texto original da MPV 1.046/2021.

Sala das Sessões, em 30 de abril de 2021.

JESUS SÉRGIO
Deputado Federal – PDT/AC

CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data	Proposição
30/04/2021	MPV 1046/2021

Autor	Nº do prontuário

1 ☐ Supressiva 2. ☐ Substitutiva 3. X Modificativa 4. ☐ Aditiva 5. ☐ Substitutivo global

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alínea

O §§1º e 2º do art. 21 da Medida Provisória nº 1046/2021 passam a vigorar com a seguinte redação:

(...)

"Art. 21 .....

§1º Os depósitos referentes às competências de que trata o caput serão realizados em até **seis** 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.

(...)"

JUSTIFICAÇÃO

Em um momento tão peculiar e de dificuldades econômico-financeiras e sociais pelo qual passam o setor produtivo e o país como um todo, é mais adequado que se retome o número de parcelas previsto na MP 927.

Além disso, deve-se excluir a previsão dos incisos I e II do §2º, que apenas somam-se às obrigações legais adequadas já existentes no tema. Não seria razoável que medidas de manutenção e proteção do emprego previssem penalidades mais extremas que a lei vigente.

A emenda tem objetivo de dar maiores condições às empresas de cumprirem com suas obrigações.

Sala da Comissão, 30 de abril de 2021.

Deputado CELSO MALDANER
(MDB/SC)

CONGRESSO NACIONAL

ETIQUETA

APRESENTAÇÃO DE EMENDAS

Data	Proposição
30/04/2020	MPV 1046/2021

Autor	Nº do prontuário

1 ☐ Supressiva 2. ☐ Substitutiva 3. X Modificativa 4. ☐ Aditiva 5. ☐ Substitutivo global

Página	Artigo	Parágrafo	Inciso	Alínea

O caput do art. 17 da Medida Provisória nº 1046/2021 passa a vigorar com a seguinte redação:

(...)

"Art. 17 Fica suspensa pelo prazo de **cento e vinte 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.

(...)

JUSTIFICAÇÃO

A pandemia da Covid-19 gerou uma crise econômica severa no Brasil e no mundo em 2020. Nesse início de 2021, as incertezas continuam elevadas. No período de transição, as empresas ainda não voltaram a operar normalmente.

O risco do contágio permanece, de modo que medidas de segurança impedem o retorno pleno ao trabalho e cumprimento de algumas exigências operacionais.

Nesse sentido, a emenda tem objetivo de ampliar o prazo para suspensão da obrigatoriedade da realização de treinamentos para 120 dias, e não 60 como consta no caput do art.17.

Como as medidas de isolamento social ainda estão em vigor, é essencial que se tenha mais tempo para cumprir com as exigências de treinamentos periódicos, inclusive trazendo maior coerência com os demais prazos fixados na medida.

Sala da Comissão, 30 de abril de 2020.

Deputado CELSO MALDANER
MDB/SC

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Rodrigo Cunha

EMENDA Nº - PLEN

(à MPV nº 1.046, de 2021)

Inclua-se, onde couber, na Medida Provisória nº. 1.046, de 2021, o seguinte dispositivo:

> "**Art. XX** A Lei nº 8.212, de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:
>
> "Art. 47
>
> .....
> ...
>
> .....
> .....
>
> § 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."
>
> ....."

JUSTIFICAÇÃO

Com o avanço da pandemia do novo coronavírus, o isolamento e o distanciamento social se mostraram como medidas importantes para desacelerar o contágio da doença.

Devido ao tempo que será necessário para a volta das atividades presenciais, o setor produtivo vem sendo impactado negativamente e necessita de apoio do poder público para sobreviver aos impactos negativos da pandemia.

Por esse motivo, esta presente emenda pretende incluir a possibilidade de prorrogação do 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.

São essas as razões pelas quais solicito o apoio dos eminentes pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões,

Senador RODRIGO CUNHA

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 1046, de 2021)

Suprima-se o art. 27 da MPV 1046/2021

JUSTIFICAÇÃO

A MP 1046/2021 dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

O art. 27 dispõe que fica permitido aos estabelecimentos de saúde, por meio de acordo individual escrito, inclusive para as atividades insalubres e para a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso: prorrogar a jornada de trabalho e adotar escalas de horas suplementares entre a 13ª terceira e a 24ª hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado.

O profissional da saúde é justamente aquele que vem sendo mais exigido neste momento. Portanto, entendemos que esta jornada de trabalho mais intensa, ao final do período resultará em um trabalhador exaurido física e mentalmente e mais exposto a agentes nocivos.

Contamos, portanto, com o apoio dos nobres senadores para o acolhimento desta emenda.

Sala das Comissões,

SENADOR FABIANO CONTARATO

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 1046, de 2021)

Suprime-se o inciso VI do artigo 2º da MP 1046/2021.

JUSTIFICAÇÃO

A MP 1046/2021 dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

O inciso VI do artigo 2º da MP 1046/2021 dispõe sobre a suspensão, por iniciativa dos empregadores, "de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho".

Não há nenhuma justificativa para flexibilizar exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho durante o período de enfrentamento a uma crise sanitária. Ao contrário, deve ser reforçada a observância de regras sanitárias.

Contamos, portanto, com o apoio dos nobres senadores para o acolhimento desta emenda supressiva.

Sala das Comissões,

SENADOR FABIANO CONTARATO

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o **artigo 16** da MP nº 1.046/2021, assim redigido:

> **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.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir a saúde do trabalhador em momento de pandemia. Trabalhadores serão prejudicados caso sejam dispensados da realização de exames médicos ocupacionais.

Sala das Sessões,

SENADOR PAULO ROCHA

(PT/PA)

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 1046, de 2021)

Acrescenta-se o §6º e alteram-se os §4º e §5º do art. 3º da Medida Provisória nº 1046/2021, que passa a viger com a seguinte redação:

"Art. 3º.....

.....

§4º Para a realização do teletrabalho o empregador será obrigado a:

I – fornecer, em regime de comodato, e manter equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho, considerando a segurança e o conforto ergonômico e dos órgãos visuais do empregado;

II - reembolsar o empregado pelas despesas de energia elétrica, telefonia e de uso da internet relacionadas à prestação do trabalho.

§ 5º O fornecimento de equipamentos e de infraestrutura não integram a remuneração do empregado.

§6º O controle da jornada de teletrabalho observará o art. 58, caput, e o art. 59 do Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A MP 1046/2021 dispõe sobre as medidas trabalhistas para

enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

O art. 3º da MP estabelece que o empregador poderá, a seu critério, 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.

Entendemos que é necessário obrigar o empregador a fornecer a infraestrutura de trabalho necessária à realização das atividades, levando em consideração a saúde e a segurança do empregado, bem como reembolsar o empregado pelas despesas realizadas em função das atividades.

Ademais, entendemos que a jornada de trabalho do teletrabalho deve seguir às normas da CLT, a fim de evitar que os empregados trabalhem além do horário previsto no contrato de trabalho.

Contamos, portanto, com o apoio dos nobres senadores para o acolhimento desta emenda.

Sala das Comissões,

SENADOR FABIANO CONTARATO

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 1046, de 2021)

Altera-se o art. 21 da Medida Provisória nº 1046/2021, que passa a vigorar com a seguinte redação:

> "Art. 21. O depósito das competências de abril, maio, junho e julho de 2021 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, incidindo-se a atualização monetária.
>
> .....
>
> ..... (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A MP 1046/2021 dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

O art. 21 da MP estabelece o pagamento de forma parcelada do FGTS, sem a incidência de atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Entendemos que o empregado não deve arcar com a desvalorização dos valores depositados no FGTS, principalmente em momento de grave crise financeira em que vivemos.

Contamos, portanto, com o apoio dos nobres senadores para o

acolhimento desta emenda.

Sala das Comissões,

SENADOR FABIANO CONTARATO

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 1046, de 2021)

Altera-se o art. 5º e 6º da Medida Provisória nº 1046/2021, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 5º…….

§ 1º…….

……..

II - poderão ser concedidas por ato do empregador, somente com relação a períodos de férias cujo período aquisitivo finde até o dia 31 de dezembro de 2021. (NR)

……..

§ 2º Não será permitida a negociação da antecipação de períodos futuros de férias.

……"(NR)

"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 da comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de quarenta e oito horas, salvo com relação aos trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19)." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A MP 1046/2021 dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

O art. 5º dispõe que a antecipação de férias futuras também poderão ser negociadas e, tendo em vista que não há prazo máximo de antecipação de férias, seria permitido que o empregador antecipasse até mais quatro períodos aquisitivos. Assim, entendemos que é necessário limitar para os dias de férias cujo período aquisitivo termine até o dia 31 de dezembro de 2021.

Além disso, é fundamental excetuar, da possibilidade de suspensão de férias, os trabalhadores da saúde que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19).

Contamos, portanto, com o apoio dos nobres senadores para o acolhimento desta emenda.

Sala das Comissões,

SENADOR FABIANO CONTARATO

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 1046, de 2021)

Suprima-se o §2º do art. 15 da Medida Provisória nº 1046/2021.

JUSTIFICAÇÃO

A MP 1046/2021 dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

O § 2º do art. 15 estabelece que a compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou de acordo individual ou coletivo.

Além de não estar clara no texto como será essa compensação a critério do empregador, entendemos também que a compensação deve ser estabelecida respeitando-se a participação do sindicato na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria.

Contamos, portanto, com o apoio dos nobres senadores para o acolhimento desta emenda.

Sala das Comissões,

SENADOR FABIANO CONTARATO

EMENDA Nº - CM
(à MPV nº 1046, de 2021)

Suprima-se o art. 33 da Medida Provisória 1046/2021.

JUSTIFICAÇÃO

A MP 1046/2021 dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

O art. 33 da MP estabelece que 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.

O referido Título prevê questões relacionadas a convenções coletivas de trabalho, o que merece um debate maior acerca da alteração de tais prazos, sob pena de prejudicar negociações em benefício aos trabalahdores.

Contamos, portanto, com o apoio dos nobres senadores para o acolhimento desta emenda supressiva.

Sala das Comissões,

SENADOR FABIANO CONTARATO

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

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 5º a seguinte redação:

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

JUSTIFICAÇÃO

Segundo o disposto no art. 5º da MPV, durante o período de sua aplicação, as férias poderão ser antecipadas por iniciativa do empregador, mediante aviso com 48h de antecedência, ainda que o período aquisitivo ainda não tenha transcorrido. O gozo se dará por no mínimo 5 dias corridos. Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

Contudo, a CLT, já alterada pela Reforma Trabalhista, prevê que as férias poderão ser parceladas em até 3 períodos, com a concordância do empregado, 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. Além disso, o seu período não pode ser iniciado às vésperas do repouso remunerado ou feriado, de forma a reduzir o seu gozo efetivo.

Trata-se de garantias mínimas, que não podem ser deixadas de lado em função da calamidade pública que se pretende mitigar. Daí a necessidade dos ajustes ora propostos.

Sala das Sessões, em 30 de abril de 2021.

Deputada ERIKA KOKAY – PT/DF

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

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 exíguos 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 da Comissão, em 30 de abril de 2021.

Deputada ERIKA KOKAY – PT/DF

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

EMENDA MODIFICATIVA

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

"Art. 3º .....
§ 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."

JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do art. 3º da MPV 1.046, que repete o que dispunha a MPV 927/2020 o empregador poderá, a seu critério, adotar 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.

Assim, o contrato de trabalho poderá ser alterado unilateralmente de presencial para "teletrabalho" pelo empregador, o que o art. 75-C da CLT não permite (permite, apenas, o inverso, ou seja, de teletrabalho para presencial). Para esse fim o empregador deverá notificar o empregado com 48h de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico.

A medida parece justificável à medida em que as empresas estão sendo impedidas de operar, exceto em serviços essenciais definidos pelo Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020 e pelo Decreto 10.288, de 22 de março de 2020[1], e vem sendo amplamente adotada no serviço público. Na forma do art. 32, aos trabalhadores em regime de teletrabalho, não se aplicam as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.

Contudo, o §3º prevê que deverá haver acordo escrito em até 30 dias para a previsão da responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária, e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado. E, se o empregado não possuir os equipamentos e a infraestrutura necessária, o empregador poderá fornecer os equipamentos em

[1] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm e http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10288.htm

regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial ou, caso não possa fazê-lo, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

A redação dada ao §3º, porém, dá margem a que o empregado seja onerado com despesas que devem caber integralmente ao empregador, não sendo suficiente apenas prever que o empregador fornecerá equipamentos. Há despesas de diversas ordens, envolvendo custos de conexão à internet, suprimentos, energia elétrica, manutenção e assistência técnica, que não podem ser transferidos ao empregado. Daí a necessidade de que o §3º passe a prever tais obrigações, sem dar margem a dúvidas.

Sala das Sessões, em 30 de abril de 2021.

Deputada ERIKA KOKAY – PT/DF

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

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 1º a seguinte redação:

"Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores 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, a serem aplicadas enquanto vigorar o estado e emergência de saúde pública."

JUSTIFICAÇÃO

Na forma proposta, o art. 1º fixa o prazo de 120 dias para a aplicação das medidas para a preservação de empregos. A MPV 927 previa o prazo até 31.12.2020. O parágrafo único do art. 1º permite a prorrogação por ato do Poder Executivo "por igual período", mas sem limitar o número de prorrogações.

Não obstante seja prudente assegurar a vigência das medidas enquanto vigorar o estado de emergência de saúde pública derivado da Covid-19, não pode se dar ao Executivo um "cheque em branco" para prorrogar indefinidamente essas medidas.

Assim propomos que desde logo se permita a sua adoção desde que condicionada à duração da emergência, que é a causa das medidas propostas.

Sala da Comissão, em 30 de abril de 2021.

Deputada ERIKA KOKAY – PT/DF

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, de 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**).

EMENDA SUPRESSIVA

Inclua-se o seguinte artigo:

"Art. .... Fica instituído o Domicílio Eletrônico Trabalhista, regulamentado pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, destinado a:
I – cientificar o empregador de quaisquer atos administrativos, ações fiscais, intimações e avisos em geral; e
II – receber, por parte do empregador, documentação eletrônica exigida no curso das ações fiscais ou apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos.
§ 1º As comunicações eletrônicas realizadas pelo Domicílio Eletrônico Trabalhista dispensam a sua publicação no Diário Oficial da União e o envio por via postal e são consideradas pessoais para todos os efeitos legais.
§ 2º A ciência por meio do sistema de comunicação eletrônica, com utilização de certificação digital ou de código de acesso, possuirá os requisitos de validade.
§ 3º A utilização do sistema de comunicação eletrônica previsto no caput deste artigo é obrigatória para todos os empregadores, conforme estabelecido em ato da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, garantidos prazos diferenciados para as microempresas, as empresas de pequeno porte e as cooperativas que tenham auferido, no ano calendário anterior, receita bruta até o limite definido no inciso II do caput do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, e para empregadores em localidades sem acesso à internet, definidas em ato da Agência Nacional de Telecomunicações.
§ 4º O empregador deverá consultar o sistema de comunicação eletrônica no prazo de até 10 (dez) dias, contado da data de notificação por correio eletrônico cadastrado.

§ 5º Encerrado o prazo a que se refere o § 4º deste artigo, considera-se automaticamente que a comunicação eletrônica foi realizada.
§ 6º A comunicação eletrônica a que se refere o caput deste artigo, em relação ao empregador doméstico, ocorrerá por meio da utilização de sistema eletrônico na forma prevista pelo art. 32 da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.
§ 7º A comunicação eletrônica a que se refere o caput deste artigo não afasta a possibilidade de utilização de outros meios legais de comunicação com o empregador a serem utilizados a critério da autoridade competente."

JUSTIFICAÇÃO

A MPV 1046, em vários dispositivos, avança no sentido de permitir o uso de meios eletrônicos para a prática de atos envolvendo empregadors empregados e entidades sindicais.

O Parecer do Relator, na MPV 801, de 2017, que institui a Lei da Liberdade Econômica, trazia a previsão do domicílio eletrônico trabalhista, a ser adotado para cientificar o empregador de quaisquer atos administrativos, ações fiscais, intimações e avisos em geralereceber, por parte do empregador, documentação eletrônica exigida no curso das ações fiscais ou apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos. Contudo, a matéria foi suprimida ao longo dos debates.

A MPV 905, que perdeu a eficácia, voltou a tratar do tema, e institui o Domicílio Eletrônico Trabalhista, contemplando a hipótese de apresentação de documentos em meio eletrônico. Contudo, aquela medida provisória, em face de seu conteúdo polêmico e inconstitucional, não foi aprovada, e perdeu-se a oportunidade de aproveitar esse avanço, que já vigora em outros setores, como a Receita Federal.

Na forma da presente emenda, resgatamos essa proposta.

O domicílio eletrônicopermitirá cientificar o empregador de quaisquer atos administrativos, ações fiscais, intimações e avisos em geral; e receber, por parte do empregador, documentação eletrônica exigida no curso das ações fiscais ou apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos. A utilização do sistema de comunicação eletrônica previsto no caput é obrigatória para todos os empregadores, conforme estabelecido em ato da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, garantidos prazos diferenciados para as microempresas e as empresas de pequeno porte.

Assim, sem abrir espaço a qualquer redução das prerrogativas do cidadão ou do Estado, estaremos contribuindo para simplificar e agilizar a comunicação e o cumprimento de obrigações acessórias e a sua fiscalização.

Com efeito, nada recomenda, nem requer, que medidas como a suspensão da realização obrigatória de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, ainda que limitada a suspensão aos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, possa contribuir para os objetivos da MPV.

Sala das Sessões, em 30 de abril de 2021.

Deputada ERIKA KOKAY – PT/DF

CÂMARA DOS DEPUTADOS

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA DE PLENÁRIO Nº _____

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

Dê-se ao art. 28 da MP nº 1.046, de 2021 a seguinte redação:

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, de acordo com o pactuado em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

O acréscimo de consulta ao Conselho Nacional do Trabalho visa garantir que o órgão, restabelecido pelo próprio governo em 30 de julho de 2019 pelo Decreto nº 9.944, participe das políticas e ações relativas às relações de trabalho. A composição tripartite do Conselho garante que todos os atores sociais participem da tomada de decisões em momento grave de pandemia, de acordo com os ditames estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho.

Sala de Sessões, em de de 2021.

Deputado PAULO PEREIRA DA SILVA
Solidariedade/SP

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 33, assim redigido:

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.

JUSTIFICAÇÃO

A MPV 1046 no art. 33 reduz pela metade os prazos de que trata o Título VI da CLT. Trata-se dos prazos relativos a convenções e acordos coletivos, tanto para sua realização quanto para o início de sua validade.

Não entedemos que a pandemia Covid-19 seja razão suficiente para que esses prazos sejam reduzidos, o que poderá levar a atropelamento dos processos de negociação e avaliação das cláusulas pelos seus maiores interessados, que são os trabalhadores.

Assim, propomos a supressão do art.33.

Sala das Sessões, em 30 de abril de 2021.

Deputada ERIKA KOKAY – PT/DF

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 28.

JUSTIFICAÇÃO

A MPV 1046, repetindo o disposto na MPV 927/2020, permite 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, prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no art. 61 da CLT, ou adotar escalas de horas suplementares entre a 13º e a 24ª hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado. do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Na forma do art. 28, as horas suplementares poderão ser compensadas, no prazo de **18 meses** após o encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra. Assim, até janeiro de 2023, pelo menos, poderá haver a compensação da jornada excedente.

Trata-se, uma vez mais, de submeter os trabalhadores a condições de exploração. Não bastasse a sobrecarga de trabalho a que estarão submetidos os profissionais de saúde, cujo esforço é essencial para o enfretamento da crise do covid-19, seus direitos salariais serão desrespeitados, e o seu serviço extraordinário será sujeito à compensação por até 18 meses.

Não podemos compactuar com esse desrespeito aos profissionais de saúde, e assim propomos a supressão dessa previsão.

Sala das Sessões, em 30 de abril de 2021.

Deputada ERIKA KOKAY – PT/DF

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

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao Art. 27 a seguinte redação:

"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, **até o limite de duas horas diárias,** 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

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda modificativa objetiva acrescer ao inciso I do artigo 76, objetivando estabelecer uma limitação para o número de horas extras a serem prestadas no caso de força maior, haja vista que pode-se aplicar o limite de prorrogação da jornada de trabalho previsto para o caso semelhante, ou seja serviço inadiável.

No serviço inadiável, previsto no §2º do art. 61da CLT, o trabalho não pode exceder de 12 horas, ou seja, em uma jornada normal de oito horas, o trabalho extraordinário será de até mais quatro horas.

A jornada de doze horas por trinta e seis de descanso, habitualmente utilizadas nas unidades hospitalares, uma vez prestadas em situações normais, já ensejam debates no que diz respeito à saúde do trabalhador, submetido a uma carga diária de labor superior aos demais trabalhadores sujeitos a jornada de oito horas diárias, maior controvérsia se revela em condições atípicas, como essa referente ao combate ao coronavirus, razão pela qual se impõe a necessidade de limitação ao número de horas extras a serem prestadas nesse regime de jornada.

O descanso necessário à recuperação da fadiga física e mental não guarda relação direta com fatores meramente quantitativos, sendo fenômeno mais complexo, influenciado por diversos outros fatores, de ordem qualitativa, tais como conteúdo,

tensão e ritmo de trabalho, além da efetiva observância do descanso, como preleciona Antônio Umberto Junior, ao analisar os aspectos da Lei 13.467/2017, que acrescentou o art. 59-A ao texto consolidado.

Diante da exposição de argumentos, contamos com o apoiamento dos Nobres colegas para sua aprovação.

Sala das Sessões, em 30 de abril de 2021.

Deputada ERIKA KOKAY – PT/DF

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 17 a seguinte redação:

"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.
....."

JUSTIFICAÇÃO

Na forma do art. 16 da MPV 1046, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dosexames demissionais. Os exames deverão ser realizados até 60 após o encerramentodo estado de calamidade pública exceto se o médico responsável pelo programa decontrole médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado. O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias.Por sua vez, o art. 17 suspende a obrigatoriedade de realização de treinamentos **periódicos e eventuais** previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. Segundo a Portaria nº 915, de 30 de Julho de 2019, o treinamento eventual deve ocorrer:

a) quando houver mudança nos procedimentos, condições ou operações de trabalho, que impliquem em alteração dos riscos ocupacionais;

b) na ocorrência de acidente grave ou fatal, que indique a necessidade denovo treinamento

c) após retorno de afastamento ao trabalho por período superior a 180(cento e oitenta) dias.

Assim, ficam afastadas obrigações das empresas, mesmo no caso da ocorrência de acidentes graves ou fatais. Os treinamentos serão realizados no prazo de 90 dias após o encerramento do estado de calamidade pública.

Essa segunda modificação nos traz enorme preocupação, pois está afastando a obrigatoriedade de treinamentos de rotina, que podem ser reprogramados, mas também aqueles que visam superar situações críticas, quando há acidentes graves ou fatais, e que evidencia falhas nos sistemas de segurança do trabalho.

Desse modo, deve ser suprimida a dispensa dos treinamentos eventuais,em favor da proteção ao trabalhador.

Sala das Sessões, em 30 de abril de 2021.

Deputada ERIKA KOKAY – PT/DF

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao caput do art. 15 a seguinte redação:

"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 doze meses, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º.

....."

JUSTIFICAÇÃO

Na forma do art. 15, durante o período de aplicação da MPV 1046, 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.

As horas não trabalhadas ficarão como crédito do empregador, e deverão ser compensadas no prazo de até 18 meses após o encerramento dese prazo (ou seja, pelo menos até janeiro de 2023). A compensação poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias, e determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

Atualmente, a CLT prevê que no caso de acordo individual a compensação deverá ocorrer no prazo máximo de 6 meses, e no caso de acordo coletivo, em doze meses.

Não vemos razão para, com fundamento na situação de calamidade, ampliar para 18 meses o prazo para a compensação, sujeitando o trabalhador a um período excessivo em que não fará jus a horas extras. Caberá, assim, à empresa gerir a sua demanda por horas compensatórias, dentro desse intervalo, como já previsto para as demais situações.

Sala da Comissão, em 30 de abril de 2021.

Deputada ERIKA KOKAY – PT/DF

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 14 a seguinte redação:

"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, que vierem a ocorrer até o encerramento do período de trata o art. 1º, 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."

JUSTIFICAÇÃO

Na forma do art. 14, durante o período de aplicação da MPV 1046, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, os empregados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

O par. único prevê que os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas. Já o aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

Há dois problemas nessa formulação que demandam solução.

A medida não estabelece o marco temporal dos feriados a serem antecipados, ou seja, se seriam apenas os feriados a ocorrerem até o término do estado de emrgência ou de 120 dias. Se for considerada a antecipação para 2021 dos feriados de 2022, por exemplo, não haveria feriados a gozar no ano seguinte, mesmo após o fim da calamidade. Assim, deve ser rexpresso que somente os feriados a ocorrerem no período de aplicação da medida poderão ser antecipados.

Sala da Comissão, em 30 de abril de 2021.

Deputada ERIKA KOKAY – PT/DF

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 7º a seguinte redação:

> "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."**

JUSTIFICAÇÃO

Segundo o disposto no art. 7º da MPV o pagamento do adicional de férias poderá ser feito após a sua concessão, até a data do pagamento do 13º salário.

Com essa medida, fica virtualmente inutilizado o direito ao abono de férias, já que na forma do art. 8º da MPV 1046, o salário do mês de férias, que hoje é devido no seu início, poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo. E a conversão de 1/3 das férias em abono, que é direito assegurado ao trabalhador, dependerá da concordância do empregador.

Compreendemos que no caso em questão, a concessão de férias é uma medida alternativa que substitui o instituto das "férias coletivas", previsto no art. 139 da CLT, mas que demanda aviso antecipado de 15 dias para o seu início. A MPV 927, no seu art. 11, reduz esse prazo para 48 horas.

No atual quadro, a urgência dessa solução, dado que as empresas estão sendo obrigadas a suspender atividades, e a necessidade de maior flexibilidade, requer um tratamento mais flexível. Mas, por outro lado, a fragilização dos direitos é excessiva, pois sequer o abono será pago antecipadamente, mas poderá ser protelado até o final do ano.

A presente emenda visa superar isso assegurando que o abono seja pago proporcionalmente aos dias de férias antecipados, e juntamente com a remuneração do mês. Embora não seja a solução ideal, ela já representará uma contribuição para que a empresa possa contornar a situação de crise, mantendo o empregado.

Sala da Comissão, em 30 de abril de 2021.

Deputada ERIKA KOKAY – PT/DF

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Jaques Wagner

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, 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**).

EMENDA MODIFICATIVA

Altere-se o artigo 3º da MP 1046/2021, que passa a ter a seguinte redação:

""Art. 3º O empregador poderá, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º 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."

JUSTIFICAÇÃO

A redação original do caput do art. 3º estabelece a possibilidade de o empregador alterar o regime de trabalho da modalidade presencial para a modalidade teletrabalho, trabalho remoto ou outra modalidade de trabalho à distância, mas também estipula que o empregador possa convocar o trabalhador a retornar às atividades presenciais sem qualquer formalidade ou garantia quanto à cessação do risco que motivou o afastamento do trabalho presencial.

O escopo da possibilidade de colocação do trabalhador em teletrabalho ou outras modalidades de trabalho fora do estabelecimento do empregador, dentro da finalidade da Medida Provisória, é o atendimento às medidas de contenção da pandemia do coronavírus, mormente a necessidade de isolamento social. Assim, facultar a possibilidade de convocação para o trabalho presencial sem explicitar que essa convocação depende da cessação das medidas de contenção existentes em Decretos federais ou locais acaba por fragilizar a finalidade da norma.

Recomenda-se, portanto, que se esclareça, no caput do art. 3º, que a convocação para retorno às atividades presenciais se dará condicionada à cessação das medidas de contenção previstas em decretos das autoridades sanitárias, ou em caso de ser imprescindível a prestação do labor de forma presencial, caso se trate de atividade essencial**.**

Por essas razões, solicito o apoio dos eminentes pares para a aprovação à presente emenda.

Sala da Sessão, 30 de abril de 2021.

SENADOR JAQUES WAGNER
PT – BA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, 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**).

EMENDA SUPRESSIVA

Suprime-se o inciso VI do artigo 2º da MP 1046/2021, transcrito abaixo:

> *"Art. 2. 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:*
> *....*
>
> *VI- a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho; ..."*

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser retirado do texto a permissão genérica, concedida pelo art. 2º, IV, da MP nº 1046/2021, para suspensão, por iniciativa dos empregadores, "de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho".

As normas regulamentadoras da saúde, segurança, higiene e conforto no ambiente de trabalho são de ordem pública, ou seja, inafastáveis pela vontade das partes, e imprescindíveis para a prevenção de doenças e acidentes, bem como para a garantia de condições minimamente dignas de trabalho. Entre os riscos por elas evitados, destacam-se, justamente, os biológicos, a exemplo de exposições ocupacionais ao coronavírus.

Em período de pandemia, por conseguinte, a observância de regras de saúde deveria ser fortalecida, uma vez que o seu afastamento indiscriminado terá como inevitável repercussão o aumento do número de óbitos e de adoecimentos de trabalhadores, sobretudo nos serviços de saúde, que podem receber pacientes acometidos pela COVID-19.

A referida previsão da medida provisória, assim, viola, frontalmente, numerosos direitos fundamentais consagrados na Constituição da República, como, entre outros, os direitos à vida, segurança, saúde, função social da propriedade, bem-estar social e redução dos riscos inerentes ao trabalho, estatuídos nos seus arts. 5º, caput, III e XXII, 6º, 7º, caput e XXII, 170, 193 e 196. Ofende, igualmente, o princípio da prevenção, consignado nos art. 225 e 200, VIII, da Constituição, os quais preveem a responsabilidade de todos, inclusive do Poder Público, quanto à garantia de um meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, nele compreendido o meio ambiente do trabalho.

O dever de manutenção do meio ambiente laborativo seguro e saudável, com condições justas e favoráveis de trabalho, decorre também da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (arts. III e XXIII), assim como de grande quantidade de tratados internacionais ratificados pelo Estado Brasileiro, a exemplo do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, de 1966 (arts. 7°, caput e "b", e 12, 2, "b"), do Protocolo de San Salvador (art. 7, "e") e da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual versa sobre "segurança e saúde dos trabalhadores".

O art. 2º, IV, da Medida Provisória nº 1046/2021, então, além de inconstitucional, é ofensivo a todos os diplomas internacionais acima citados e , portanto, deve ser suprimido. Por esse motivo, **deve-se dar interpretação conforme à Constituição a esse dispositivo, de modo que não se admita nenhuma suspensão, pelo empregador, de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.**

Por essas razões, solicito o apoio dos eminentes pares para a aprovação à presente emenda.

Sala da Sessão, 30 de abril de 2021.

SENADOR JAQUES WAGNER
PT – BA

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado **Carlos Veras** - PT/PE

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Dê-se ao artigo 1º da MP nº 1.046, a seguinte redação:

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.

JUSTIFICAÇÃO

Retirada da expressão “pelos empregadores”. As medidas trabalhistas devem ser adotadas levando em conta os interesses dos trabalhadores e a participação das entidades sindicais.

Sala da Comissão, em ,de 2021.

Dep. Carlos Veras

PT/PE

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado **Carlos Veras** - PT/PE

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).

EMENDA SUPRESSIVA Nº 2021

Suprime-se o inciso VI do artigo 2º da MP 1046/2021, transcrito abaixo:

"Art. 2. 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:

....

VI- a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho; ..."

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser retirado do texto a permissão genérica, concedida pelo art. 2º, IV, da MP nº 1046/2021, para suspensão, por iniciativa dos empregadores, "de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho".

As normas regulamentadoras da saúde, segurança, higiene e conforto no ambiente de trabalho são de ordem pública, ou seja, inafastáveis pela vontade das partes, e imprescindíveis para a prevenção de doenças e acidentes, bem como para a garantia de condições minimamente dignas de trabalho. Entre os riscos por elas evitados, destacam-se, justamente, os biológicos, a exemplo de exposições ocupacionais ao coronavírus.

Em período de pandemia, por conseguinte, a observância de regras de saúde deveria ser fortalecida, uma vez que o seu afastamento indiscriminado terá como inevitável repercussão o aumento do número de óbitos e de adoecimentos de trabalhadores, sobretudo nos serviços de saúde, que podem receber pacientes acometidos pela COVID-19.

A referida previsão da medida provisória, assim, viola, frontalmente, numerosos direitos fundamentais consagrados na Constituição da República, como, entre outros, os direitos à vida, segurança, saúde, função social da propriedade, bem-estar social e redução dos riscos inerentes ao trabalho, estatuídos nos seus arts. 5º, caput, III e XXII, 6º, 7º, caput e XXII, 170, 193 e 196. Ofende, igualmente, o princípio da prevenção, consignado nos art. 225 e 200, VIII, da Constituição, os quais preveem a responsabilidade de todos, inclusive do Poder Público, quanto à garantia de um meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, nele compreendido o meio ambiente do trabalho.

O dever de manutenção do meio ambiente laborativo seguro e saudável, com condições justas e favoráveis de trabalho, decorre também da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (arts. III e XXIII), assim como de grande quantidade de tratados internacionais ratificados pelo Estado Brasileiro, a exemplo do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, de 1966 (arts. 7°, caput e “b”, e 12, 2, “b”), do Protocolo de San Salvador (art. 7, “e”) e da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual versa sobre “segurança e saúde dos trabalhadores”.

O art. 2º, IV, da Medida Provisória nº 1046/2021, então, além de inconstitucional, é ofensivo a todos os diplomas internacionais acima citados e , portanto, deve ser suprimido. Por esse motivo, **deve-se dar interpretação conforme à Constituição a esse dispositivo, de modo que não se admita nenhuma suspensão, pelo empregador, de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.**

Sala da Comissão, em ,de 2021.

Dep. Carlos Veras

PT/PE

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado **Carlos Veras** - PT/PE

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Modifique-se o art. 2º da MP nº 1.046 com a seguinte redação:

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 estipuladas e regulamentadas em acordos coletivos ou convenção coletiva de trabalho:

JUSTIFICAÇÃO

Como é de conhecimento público e notório, o estado de pandemia foi decretado pela Organização Mundial de Saúde. Por esta razão, o Governo Federal através da Portaria Ministerial n° 188, de 03.02.2020, declarou Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional. Foi ainda publicada a Lei de Fevereiro 13979/20, que dispõe sobre as medidas que poderão ser adotadas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional.

A pandemia, não obstante, não significa dar carta em branco ao governo federal. Mormente com comando que viola frontalmente a Constituição Federal.

Pois bem, no artigo 8, inciso, III VI, da CF/88 resta consignado que *"ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas"* e *"é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas do trabalho"*. Cabendo às entidades sindicais a defesa dos interesses da categoria representada. Inclusive reconhecido pelo Excelso Supremo Tribunal Federal

Não por outro motivo a Lei nº 13.467/2017, manteve a representação de categoria, tendo a entidade sindical a obrigatoriedade constitucional de representar e atender toda categoria, sendo obrigatória sua participação nas negociações coletivas.

A Convenção 98 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi aprovada através do Decreto Legislativo 49 de 27.08.1952 e trata da aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva.

Assim como a Convenção 154 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi aprovada através do Decreto Legislativo 125 de 29.09.1994 traz em seu bojo que a negociação coletiva, tem por objetivo fixar, regular e disciplinar as condições de trabalho e emprego.

A negociação coletiva é o mecanismo para efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras. Tanto é assim que a Magna Carta em art. 7°, XXVI, eleva as negociações coletivas ao status de lei! Visa alcançar os patamares da dignidade da pessoa humana, a paz social, com ajustes nos processos produtivos em defesa dos direitos e garantias sociais, eliminando e compondo conflitos e preservando o equilíbrio entre capital e trabalho

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

A legislação já prevê nos ternos do artigo 444 da CLT a possibilidade de negociação direta por parte dos trabalhadores com salário superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do regime geral de previdência social.

Ilegal, portanto, por qualquer lado que se veja, a pretensão de que as entidades sindicais sejam completamente alijadas das negociações, relegando o trabalhador a própria sorte.

Mais ainda vez que da forma prevista, suplanta norma coletiva negociada e assinada entre os setores. Norma coletiva que está sob a égide do artigo 5º, inciso XXXVI, da CF/88 *"A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada."*

A alteração ou flexibilização devem ter por norte a negociação entre a entidade sindical e o setor e ou empresa, sob pena de ferir a constituição federal e as normas supralegais.

Sala da Comissão, em ,de 2021.

Dep. Carlos Veras

PT/PE

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado **Carlos Veras** - PT/PE

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Dê-se ao do artigo 3º da MP, a seguinte redação:

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.

JUSTIFICAÇÃO

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

Inconstitucional e ilegal, portanto, por qualquer lado que se veja, a pretensão de que as entidades sindicais sejam completamente alijadas das negociações, relegando o trabalhador à própria sorte.

A alteração ou flexibilização devem ter por norte a comunicação e a negociação entre a entidade sindical e o setor e ou empresa, sob pena de ferir a Constituição federal e as normas supralegais.

Sala da Comissão, em ,de 2021.

Dep. Carlos Veras

PT/PE

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado **Carlos Veras** - PT/PE

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Dê-se ao parágrafo 2º do artigo 3º da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

Art. 3º (...)

§ 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.

JUSTIFICAÇÃO

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

Ilegal, portanto, por qualquer lado que se veja, a pretensão de que as entidades sindicais sejam completamente alijadas das negociações, relegando o trabalhador à própria sorte.

A alteração ou flexibilização devem ter por norte a comunicação e a negociação entre a entidade sindical e o setor e ou empresa, sob pena de ferir a Constituição federal e as normas supralegais.

Sala da Comissão, em ,de 2021.

Dep. Carlos Veras

PT/PE

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado **Carlos Veras** - PT/PE

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Dê-se ao parágrafo 4º do artigo 3º da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

§ 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 deverá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; e

II - o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

JUSTIFICAÇÃO

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

A estrutura e condições para que ele exerça o teletrabalho são responsabilidade da empresa.

Sala da Comissão, em ,de 2021.

Dep. Carlos Veras

PT/PE

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado **Carlos Veras** - PT/PE

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Dê-se ao parágrafo 5º do artigo 3º da MP nº 1.046/2021, 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, constitui tempo à disposição em regime de prontidão ou de sobreaviso, conforme for o caso.

JUSTIFICAÇÃO

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

A estrutura e condições para que ele exerça o teletrabalho são responsabilidade da empresa, assim como cabe à ela respeitar as limitações de jornada de trabalho do empregado.

Sala da Comissão, em ,de 2021.

Dep. Carlos Veras

PT/PE

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado **Carlos Veras** - PT/PE

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).

EMENDA SUPRESSIVA Nº 2021

Suprima-se o artigo 10 da MP nº 1.046/2021, com a seguinte redação:

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.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir que o trabalhador não seja dispensado após retornar das férias. O artigo 10 trata de rescisão, sem propósito algum, em momento que os empregos devem ser garantidos.

Sala da Comissão, em ,de 2021.

Dep. Carlos Veras

PT/PE

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado **Carlos Veras** - PT/PE

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2020

Dê-se ao artigo 11 da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

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, permitida a concessão por prazo superior a trinta dias.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato seja comunicado sobre a concessão das férias coletivas.

Sala da Comissão, em ,de 2021.

Dep. Carlos Veras

PT/PE

EMENDA Nº
(à MPV nº 1.046, de 2021)

Dê-se a seguinte redação ao art. 27 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 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 art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943."

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo evitar que a adoção de escalas suplementares para os profissionais de saúde e trabalhadores que laboram em ambiente hospitalar ocorra em prejuízo da fruição do intervalo interjornada.

O referido intervalo destina-se à recuperação do trabalhador, revelando-se de extrema necessidade no atual momento vivenciado pela nação brasileira, em que os referidos profissionais são submetidos a jornadas extenuantes de trabalho.

Em face disso, necessária a supressão do inciso II do art. 27 da MPV nº 1.046, de 2021, incorporando-se a redação do inciso I no *caput* do citado dispositivo legal, na forma proposta na emenda ora apresentada.

Preserva-se, com tal medida, a saúde dos trabalhadores que se colocam na linha de frente no combate à pandemia de covid-19. Para tanto, pedimos apoio dos nossos nobres pares para apresentação da presente emenda.

Sala das Sessões,

Deputada Tabata Amaral

CÂMARA DOS DEPUTADOS

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Dê-se ao artigo 1º da MP nº 1.046, a seguinte redação:

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.

.

JUSTIFICAÇÃO

Retirada da expressão “pelos empregadores”. As medidas trabalhistas devem ser adotadas levando em conta os interesses dos trabalhadores e a participação das entidades sindicais.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

JOSÉ RICARDO

DEPUTADO FEDERAL PT/AM

CÂMARA DOS DEPUTADOS

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).

EMENDA MODIFICATIVA

Modifique-se o art. 2º da MP nº 1.046/2921 com a seguinte redação:

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 estipuladas e regulamentadas em acordos coletivos ou convenção coletiva de trabalho:

JUSTIFICAÇÃO

Como é de conhecimento público e notório, o estado de pandemia foi decretado pela Organização Mundial de Saúde. Por esta razão, o Governo Federal através da Portaria Ministerial n° 188, de 03.02.2020, declarou Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional. Foi ainda publicada a Lei de Fevereiro 13979/20, que dispõe sobre as medidas que poderão ser adotadas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional.

A pandemia, não obstante, não significa dar carta em branco ao governo federal. Mormente com comando que viola frontalmente a Constituição Federal.

Pois bem, no artigo 8, inciso, III VI, da CF/88 resta consignado que *"ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas"* e *"é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas do trabalho"*. Cabendo

às entidades sindicais a defesa dos interesses da categoria representada. Inclusive reconhecido pelo Excelso Supremo Tribunal Federal

Não por outro motivo a Lei nº 13.467/2017, manteve a representação de categoria, tendo a entidade sindical a obrigatoriedade constitucional de representar e atender toda categoria, sendo obrigatória sua participação nas negociações coletivas.

A Convenção 98 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi aprovada através do Decreto Legislativo 49 de 27.08.1952 e trata da aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva.

Assim como a Convenção 154 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi aprovada através do Decreto Legislativo 125 de 29.09.1994 traz em seu bojo que a negociação coletiva, tem por objetivo fixar, regular e disciplinar as condições de trabalho e emprego.

A negociação coletiva é o mecanismo para efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras. Tanto é assim que a Magna Carta em art. 7°, XXVI, eleva as negociações coletivas ao status de lei! Visa alcançar os patamares da dignidade da pessoa humana, a paz social, com ajustes nos processos produtivos em defesa dos direitos e garantias sociais, eliminando e compondo conflitos e preservando o equilíbrio entre capital e trabalho.

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporâneo desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

A legislação já prevê nos ternos do artigo 444 da CLT a possibilidade de negociação direta por parte dos trabalhadores com salário superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do regime geral de previdência social.

Ilegal, portanto, por qualquer lado que se veja, a pretensão de que as entidades sindicais sejam completamente alijadas das negociações, relegando o trabalhador a própria sorte.

Mais ainda vez que da forma prevista, suplanta norma coletiva negociada e assinada entre os setores. Norma coletiva que está sob a égide do artigo 5º, inciso XXXVI, da CF/88 *"A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada."*

A alteração ou flexibilização devem ter por norte a negociação entre a entidade sindical e o setor e ou empresa, sob pena de ferir a constituição federal e as normas supralegais.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

JOSÉ RICARDO

DEPUTADO FEDERAL PT/AM

CÂMARA DOS DEPUTADOS

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Dê-se ao do artigo 3º da MP 1046/2021, a seguinte redação:

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.

JUSTIFICAÇÃO

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

Inconstitucional e ilegal, portanto, por qualquer lado que se veja, a pretensão de que as entidades sindicais sejam completamente alijadas das negociações, relegando o trabalhador à própria sorte.

A alteração ou flexibilização devem ter por norte a comunicação e a negociação entre a entidade sindical e o setor e ou empresa, sob pena de ferir a Constituição federal e as normas supralegais.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

JOSÉ RICARDO

DEPUTADO FEDERAL PT/AM

CÂMARA DOS DEPUTADOS

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Dê-se ao parágrafo 2º do artigo 3º da MP nº 1046/2021, a seguinte redação:

Art. 3º (...)

§ 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.

JUSTIFICAÇÃO

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

Ilegal, portanto, por qualquer lado que se veja, a pretensão de que as entidades sindicais sejam completamente alijadas das negociações, relegando o trabalhador à própria sorte.

A alteração ou flexibilização devem ter por norte a comunicação e a negociação entre a entidade sindical e o setor e ou empresa, sob pena de ferir a Constituição federal e as normas supralegais.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

JOSÉ RICARDO

DEPUTADO FEDERAL PT/AM

CÂMARA DOS DEPUTADOS

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Dê-se ao parágrafo 4º do artigo 3º da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

§ 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 deverá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; e

II - o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

JUSTIFICAÇÃO

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

A estrutura e condições para que ele exerça o teletrabalho são responsabilidade da empresa.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

JOSÉ RICARDO

DEPUTADO FEDERAL PT/AM

CÂMARA DOS DEPUTADOS

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Dê-se ao parágrafo 5º do artigo 3º da MP nº 1.046/2021, 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, constitui tempo à disposição em regime de prontidão ou de sobreaviso, conforme for o caso.

JUSTIFICAÇÃO

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

A estrutura e condições para que ele exerça o teletrabalho são responsabilidade da empresa, assim como cabe à ela respeitar as limitações de jornada de trabalho do empregado.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

JOSÉ RICARDO

DEPUTADO FEDERAL PT/AM

CÂMARA DOS DEPUTADOS

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).

EMENDA SUPRESSIVA Nº 2021

Suprima-se o artigo 10 da MP nº 1.046/2021, com a seguinte redação:

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.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir que o trabalhador não seja dispensado após retornar das férias. O artigo 10 trata de rescisão, sem propósito algum, em momento que os empregos devem ser garantidos.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

JOSÉ RICARDO

DEPUTADO FEDERAL PT/AM

CÂMARA DOS DEPUTADOS

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2020

Dê-se ao artigo 11 da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

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, permitida a concessão por prazo superior a trinta dias.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato seja comunicado sobre a concessão das férias coletivas.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

JOSÉ RICARDO

DEPUTADO FEDERAL PT/AM

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador **VANDERLAN CARDOSO**

EMENDA Nº - CMMPV 1046/2021

(à MPV nº 1046, de 2021)

Inclua-se, onde couber, artigo à Medida Provisória n° 1046/2021, com a seguinte redação:

Art. ... Acrescente-se § 5º, ao artigo 60 da Lei n.º 8.213 de 24 de julho de 1991, com a seguinte redação:

"Art.60.....

§ 5º No caso de afastamento da atividade por enfermidade causada pelo coronavírus/Covid-19, o auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do primeiro dia do afastamento.*"*

JUSTIFICAÇÃO

Circunstâncias como a pandemia da COVID-19, declarada pela Organização Mundial de Saúde e que acomete a comunidade mundial, autoriza tratamento diferenciado para o auxílio-doença custeado pelo INSS, de modo a preservar, nessa situação de urgência e emergência, a saúde financeira dos trabalhadores e das empresas, e a renda das famílias.

Em face dessa premissa, necessário alterar a lei previdenciária para transferir ao Estado o custeio dos salários dos empregados afastados em virtude de pandemias durante todo o período de afastamento.

Sala da Comissão, 30 de abril de 2021.

Senador VANDERLAN CARDOSO
PSD/GO

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao artigo 1º da MP nº 1.046, a seguinte redação:

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.

JUSTIFICAÇÃO

Retirada da expressão “pelos empregadores”. As medidas trabalhistas devem ser adotadas levando em conta os interesses dos trabalhadores e a participação das entidades sindicais.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao caput do artigo 3º da MP 1.046,de 27 de abril de 2021, a seguinte redação:

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.

JUSTIFICAÇÃO

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

Inconstitucional e ilegal, portanto, por qualquer lado que se veja, a pretensão de que as entidades sindicais sejam completamente alijadas das negociações, relegando o trabalhador à própria sorte.

A alteração ou flexibilização devem ter por norte a comunicação e a negociação entre a entidade sindical e o setor e ou empresa, sob pena de ferir a Constituição federal e as normas supralegais.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

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).

EMENDA MODIFICATIVA

Modifique-se o caput do art. 2º da MP nº 1.046 com a seguinte redação:

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 estipuladas e regulamentadas em acordos coletivos ou convenção coletiva de trabalho:

JUSTIFICAÇÃO

Como é de conhecimento público e notório, o estado de pandemia foi decretado pela Organização Mundial de Saúde. Por esta razão, o Governo Federal através da Portaria Ministerial n° 188, de 03.02.2020, declarou Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional. Foi ainda publicada a Lei de Fevereiro 13979/20, que dispõe sobre as medidas que poderão ser adotadas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional.

A pandemia, não obstante, não significa dar carta em branco ao governo federal. Mormente com comando que viola frontalmente a Constituição Federal.

Pois bem, no artigo 8, inciso, III VI, da CF/88 resta consignado que *"ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas"* e *"é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas do trabalho"*. Cabendo às entidades sindicais a defesa dos interesses da categoria representada. Inclusive reconhecido pelo Excelso Supremo Tribunal Federal

Não por outro motivo a Lei nº 13.467/2017, manteve a representação de categoria, tendo a entidade sindical a obrigatoriedade constitucional de representar e atender toda categoria, sendo obrigatória sua participação nas negociações coletivas.

A Convenção 98 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi aprovada através do Decreto Legislativo 49 de 27.08.1952 e trata da aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva.

Assim como a Convenção 154 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi aprovada através do Decreto Legislativo 125 de 29.09.1994 traz em seu bojo que a negociação coletiva, tem por objetivo fixar, regular e disciplinar as condições de trabalho e emprego.

A negociação coletiva é o mecanismo para efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras. Tanto é assim que a Magna Carta em art. 7°, XXVI, eleva as negociações coletivas ao status de lei! Visa alcançar os patamares da dignidade da pessoa humana, a paz social, com ajustes nos processos produtivos em defesa dos direitos e garantias sociais, eliminando e compondo conflitos e preservando o equilíbrio entre capital e trabalho

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

A legislação já prevê nos ternos do artigo 444 da CLT a possibilidade de negociação direta por parte dos trabalhadores com salário superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do regime geral de previdência social.

Ilegal, portanto, por qualquer lado que se veja, a pretensão de que as entidades sindicais sejam completamente alijadas das negociações, relegando o trabalhador a própria sorte.

Mais ainda vez que da forma prevista, suplanta norma coletiva negociada e assinada entre os setores. Norma coletiva que está sob a égide do artigo 5º, inciso XXXVI, da CF/88 *"A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada."*

A alteração ou flexibilização devem ter por norte a negociação entre a entidade sindical e o setor e ou empresa, sob pena de ferir a constituição federal e as normas supralegais.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao parágrafo 2º do artigo 3º da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

Art. 3º (...)

§ 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.

JUSTIFICAÇÃO

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

Ilegal, portanto, por qualquer lado que se veja, a pretensão de que as entidades sindicais sejam completamente alijadas das negociações, relegando o trabalhador à própria sorte.

A alteração ou flexibilização devem ter por norte a comunicação e a negociação entre a entidade sindical e o setor e ou empresa, sob pena de ferir a Constituição federal e as normas supralegais.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao parágrafo 4º do artigo 3º da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

§ 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 deverá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; e

II - o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

JUSTIFICAÇÃO

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea desamparado frente ao empregador é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

A estrutura e condições para que ele exerça o teletrabalho são responsabilidade da empresa.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao parágrafo 5º do artigo 3º da MP nº 1.046/2021, 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, constitui tempo à disposição em regime de prontidão ou de sobreaviso, conforme for o caso.

JUSTIFICAÇÃO

Relegar ao trabalhador hipossuficiente em meio a uma crise sem precedentes na história contemporânea - desamparado frente ao empregador - é fragilizar ainda mais o trabalhador frente ao capital.

A estrutura e condições para que ele exerça o teletrabalho são responsabilidade da empresa, assim como cabe à ela respeitar as limitações de jornada de trabalho do empregado.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

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).

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se o artigo 10 da MP nº 1.046/2021.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir que o trabalhador não seja dispensado após retornar das férias. O artigo 10 trata de rescisão, sem propósito algum, em momento que os empregos devem ser garantidos.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao artigo 11 da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

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, permitida a concessão por prazo superior a trinta dias.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato seja comunicado sobre a concessão das férias coletivas.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

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).

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se o artigo 13 da MP nº 1.046/2021, assim redigido:

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.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir que as entidades sindicais sejam sim comunicadas sobre a concessão de férias aos trabalhadores.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao caput do artigo 15 da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

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 dezoito meses, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao parágrafo 1º do artigo 15 da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

§ 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.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o trabalhador possa descansar aos finais de semana e, consequentemente, que sua saúde seja preservada.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

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).

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se o parágrafo 2º do artigo 15 da MP nº 1.046/2021, assim redigido:

Art. 15 (...)

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

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao parágrafo 3º do artigo 15 da MP nº 1.046/2021 a seguinte redação:

Art. 15 (...)

§ 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.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente ou às decisões unilaterais do empregador.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Izalci Lucas

EMENDA Nº _____ - CM
(à MPV 1.046, de 2021)

Suprima-se o inciso VI do artigo 2º da MPV nº 1.046/2021.

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser retirado do texto a permissão genérica, concedida pelo art. 2º, IV, da MP nº 1046/2021, para suspensão, por iniciativa dos empregadores, "de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho".

As normas regulamentadoras da saúde, segurança, higiene e conforto no ambiente de trabalho são de ordem pública, ou seja, inafastáveis pela vontade das partes, e imprescindíveis para a prevenção de doenças e acidentes, bem como para a garantia de condições minimamente dignas de trabalho. Entre os riscos por elas evitados, destacam-se, justamente, os biológicos, a exemplo de exposições ocupacionais ao coronavírus.

Em período de pandemia, por conseguinte, a observância de regras de saúde deveria ser fortalecida, uma vez que o seu afastamento indiscriminado terá como inevitável repercussão o aumento do número de óbitos e de adoecimentos de trabalhadores, sobretudo nos serviços de saúde, que podem receber pacientes acometidos pela COVID-19.

A referida previsão da medida provisória, assim, viola, frontalmente, numerosos direitos fundamentais consagrados na Constituição da República, como, entre outros, os direitos à vida, segurança, saúde, função social da propriedade, bem-estar social e redução dos riscos inerentes ao trabalho, estatuídos nos seus arts. 5º, caput, III e XXII, 6º, 7º, caput e XXII, 170, 193 e 196. Ofende, igualmente, o princípio da prevenção, consignado nos art. 225 e 200, VIII, da Constituição, os quais preveem a responsabilidade de todos, inclusive do Poder Público, quanto à garantia de um meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, nele compreendido o meio ambiente do trabalho.

O dever de manutenção do meio ambiente laborativo seguro e saudável, com condições justas e favoráveis de trabalho, decorre também da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (arts. III e XXIII), assim como de grande quantidade de tratados internacionais ratificados pelo Estado Brasileiro, a exemplo do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, de 1966 (arts. 7°, caput e "b", e 12, 2, "b"), do Protocolo de San Salvador (art. 7, "e") e da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual versa sobre "segurança e saúde dos trabalhadores".

O art. 2º, IV, da Medida Provisória nº 1046/2021, então, além de inconstitucional, é ofensivo a todos os diplomas internacionais acima citados e , portanto, deve ser suprimido. Por esse motivo, deve-se dar interpretação conforme à Constituição a esse dispositivo, de modo que não se admita nenhuma suspensão, pelo empregador, de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.

Sala da Comissão,

Senador **IZALCI LUCAS**
PSDB/DF

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado **Carlos Veras** - PT/PE

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Modifique-se o parágrafo 3º do artigo 15 da MP nº 1.046/2021, assim redigido:

Art. 15 (...)

§ 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.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente ou às decisões unilaterais do empregador.

Sala da Comissão, em ,de 2021.

Dep. Carlos Veras

PT/PE

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 1046, DE 2021

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

EMENDA Nº _____

O trecho “que poderão ser adotadas pelos empregadores” do caput do art. 1º da Medida Provisória nº 1046, de 2021, passa a ser: “que poderão ser adotadas pelos empregadores e entidades sindicais dos empregados”.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela a unilateralidade e exclusividade dos empregadores na condução da política de relação de emprego para enfrentar a pandemia de covid-19 (coronavírus). Na forma proposta originalmente, a MP exclui a participação dos trabalhadores e das entidades de classe no tratamento das medidas trabalhistas que poderão ser adotadas para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

Assim, acatada essa emenda, o dispositivo disciplinará a matéria sem explícita preponderância dos interesses de classe dos empregadores, harmonizando-se com o fundamento da República (inciso III do art. 1º da CF/88) e da ordem econômica (caput do art. 170 da CF/88) de valorização social do trabalho, valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, bem como o art. 193 da CF/88 - “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”.

Sala das Comissões, em

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 1046, DE 2021

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

EMENDA Nº _____

Suprima-se o trecho “entre outras” do caput do art. 2º da Medida Provisória nº 1046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar a possibilidade das medidas flexibilizadoras dos direitos trabalhistas e conquistas sociais serem celebradas sem autorização legal expressa, gerando insegurança jurídica e social aos trabalhadores. Assim, a supressão em tela deixa evidente que a listagem de medidas que flexibilizam os direitos dos trabalhadores são aquelas, e exclusivamente, previstas na legislação, sem margem para ampliação criativa em desfavor da classe trabalhadora.

Sala das Comissões, em

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 1046, DE 2021

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

EMENDA Nº _____

Suprima-se o trecho “a seu critério” do art. 3º da Medida Provisória nº 1046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela as regras que atribui exclusivamente ao empregador a decisão sobre o trabalho à distância, violando orientação de saúde pública acerca do isolamento social. A determinação de “permanecer em casa” é norma da OMS para conter a pandemia, que por se tratar de questão de saúde coletiva se sobrepõe a todas as demais regras, inclusive, a “regra que garante a direção do empreendimento ao empregador”.

Vale lembrar que vários Poderes estatais (como por exemplo Câmara dos Deputados, Senado Federal e os Tribunais Superiores – STF, STJ e TST) e entes subnacionais tomaram diversas medidas de prevenção e contenção à pandemia. Dentre as medidas tomadas, pode-se citar: suspensão das aulas em instituições de ensino públicas e privadas, suspensão de shows, espetáculos teatrais e exibição de filmes em cinemas, suspensão de audiências, suspensão de comissões presenciais, de sessões de julgamento, recomendação de funcionamento alternado de departamentos, dentre outros. Tudo isso de modo a promover o isolamento social no claro intuito de proteger a saúde e garantir atendimento hospitalar adequado à população brasileira. Em direção oposta a MP faculta ao empregado conceder ou não o isolamento social, como se este tivesse o poder sobre a contaminação ou não pelo vírus sobre os empregados.

Sala das Comissões, em

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 1046, DE 2021

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

EMENDA Nº _____

Suprima-se o art. 7º, e por conexão de mérito o art.8º, ambos da Medida Provisória nº 1046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela a autorização para o empregador protelar o pagamento das férias. Em tempos de pandemia do covid-19, com forte redução na renda das pessoas e das famílias, a MP caminha na contramão do modelo adotado em diversos países em garantir a remuneração das pessoas. No enfrentamento da pandemia, não se deve adiar o pagamento dos direitos, pelo contrário, se deve fazê-lo de modo imediato para que os trabalhadores e familiares possam ter a dignidade necessária para enfrentar a crise sanitária, social e econômica, inclusive, aquecendo o abalado mercado de consumo.

Sala das Comissões, em

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 1046, de 2021

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

EMENDA Nº _____

Suprima-se o art. 21, e por conexão de mérito o art. 23, ambas da Medida Provisória nº 1046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela o adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) sem nenhuma correção monetária dos valores. O FGTS é recurso que já pertence ao trabalhador. Ou seja, segundo a MP as empresas ficam dispensadas a promover o recolhimento do FGTS que seria realizado em abril, maio, junho e julho. Supostamente isso visa auxiliar as empresas que venham a diminuir ou suspender suas atividades em razão do coronavírus e da necessidade de isolamento social. Mas se vê de modo cristalino que tal significa o trabalhador arcando com os riscos do empreendimento, uma vez que é direito/dinheiro do próprio trabalhador (no caso o FGTS) servindo para cobrir os prejuízos do capital.

Assim, a MP promove desoneração sob o FGTS, que é parte integrante da renda da classe trabalhadora e responsável pelo que resta de investimento público (setor de habitação, saneamento etc.).

Sala das Comissões, em

COMISSÃO MISTA DA MEDIDA PROVISÓRIA 1046, de 2021

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

EMENDA Nº _____

Suprima-se os arts. 27 e 28, por conexão de mérito, da Medida Provisória nº 1046, de 2021.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo desta Emenda é retirar da MP em tela a possibilidade de os estabelecimentos de saúde prorrogarem as jornadas de trabalho do setor de modo hiperexplorador e sem zelo para com a concepção geral de saúde (arts. 27 e 28). As regras fixadas na MP são completamente insuficientes para proteção daqueles que devem proteger a saúde da população (médicos, enfermeiros, técnicos etc.). Para o racional e bom combate à pandemia, a preservação saudável do meio ambiente laboral do setor é imperioso, de modo a se evitar que a exaustão e as possibilidades de auto e de exploração pelo trabalho sejam fatores de adoecimento físico e emocional dos profissionais que já dedicam imenso esforço para a saúde da população. A MP viabiliza uma hiperexploração dos serviços de saúde, em vez de viabilizar condições reais para que os profissionais da saúde tenham saúde (sic) para continuar prestando o imenso serviço ético e profissional que eles já desempenham. Com certeza, os códigos de ética de cada profissão e os protocolos internacionais sobre jornada de trabalho em tempos de pandemia serão observados pelos profissionais da saúde.

Sala das Comissões, em

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado **Carlos Veras** - PT/PE

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Modifique-se o artigo 19 da MP nº 1.046/2021, ficando assim redigido:

Art. 19. O disposto neste Capítulo não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir a saúde do trabalhador em momento de pandemia. Trabalhadores serão prejudicados caso sejam descumpridas as normas regulamentadoras de saúde.

Sala da Comissão, em ,de 2021.

Dep. Carlos Veras

PT/PE

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado **Carlos Veras** - PT/PE

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Dê-se ao *caput* do artigo 27 da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

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:

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente. O setor de saúde será bastante afetado pela pandemia, justificando que as negociações sejam feitas de forma coletiva.

Sala da Comissão, em ,de 2021.

Dep. Carlos Veras

PT/PE

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado **Carlos Veras** - PT/PE

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Dê-se ao artigo 28 da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

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, de acordo com o pactuado em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente.

Sala da Comissão, em ,de 2021.

Dep. Carlos Veras

PT/PE

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado **Carlos Veras** - PT/PE

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).

EMENDA SUPRESSIVA Nº 2021

Suprima-se o parágrafo 5º do artigo 16 da MP nº 1.046/2021, assim redigido:

Art. 16 (...)

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

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir a saúde do trabalhador em momento de pandemia. Exame demissional feito em 180 dias não garante que o trabalhador não esteja com alguma enfermidade no momento de dispensa.

Trabalhadores de setores da saúde serão prejudicados caso sejam dispensados da realização de exames médicos ocupacionais.

Sala da Comissão, em ,de 2021.

Dep. Carlos Veras

PT/PE

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Izalci Lucas

EMENDA Nº _____ - CM
(à MPV 1.046, de 2021)

Suprima-se o Art. 27 e seus incisos do texto da MPV 1.046/2021.

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser suprimido o texto do Art. 27 e parágrafos da MP 1046/2021, que permite aos profissionais da área da saúde, durante o período de calamidade e mediante acordo individual, tenham o elastecimento da jornada diária de trabalho em até duas horas e que o intervalo mínimo entre jornadas de trabalho seja reduzido em até duas horas.

O mencionado Artigo da Medida Provisória altera/derroga parcialmente os dispositivos da CLT (artigos 59, 59A, 60 e 66) ao permitir a mencionada prorrogação da jornada.

Destaca-se que o regime excepcional previsto na Medida Provisória se aplicaria inclusive aos trabalhadores que exercem atividades insalubres e/ou cumprem a jornada em regime 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

De acordo com o Medida Provisória será possível, portanto, que um trabalhador trabalhe em área insalubre, por até 14 horas diárias e tenha entre jornadas de trabalho um intervalo de apenas 9 horas de descanso.

A jornada de trabalho de 12 x 36 já é uma excepcionalidade, pois a Constituição da República traz, como jornada normal, aquela de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (Art. 7º, XIII da CF).

O termo extraordinário, portanto, significa está fora do padrão comum, do anormal, usual, do ordinário.

As discussões sobre a validade do sistema 12x36 em regra estão vinculadas a possibilidade da utilização de acordos individuais para estabelecer esta prática e, principalmente, ao impacto deste regime laboral extraordinário na saúde e segurança dos trabalhadores.

Os trabalhadores nos estabelecimentos de saúde, nesse momento de Pandemia, pelo COVID-19, são os mais expostos às doenças e um dos poucos que não podem seguir a orientação de ficar em casa. Estão, portanto, na linha de frente de atendimento de toda a população contaminada ou não, sendo importantíssimo a preocupação com sua imunidade e sua saúde.

Tem, pois, que a prorrogação da jornada, que já seria nociva ao trabalhador comum, é ainda mais nociva a esses profissionais da saúde, que precisam estar dispostos, descansados e com a saúde mental incólume para manutenção dos cuidados com a saúde da população.

Importante destacar que a situação de pandemia, inclusive com possibilidade colapsar o sistema de saúde, como vem sendo noticiado pela imprensa, torna ainda mais imperioso o extremo cuidado e toda a cautela com o resguardo dos profissionais de saúde, fundamentais para com o país tenha êxito no combate a enfermidade.

É sabido que as atividades empresariais do ramo hospitalar são responsáveis atualmente pelo maior número de comunicações de acidentes de trabalho no Brasil. Segundo o Observatório de Saúde e Segurança no Trabalho as atividades de "atendimento hospitalar" representaram 9% dos acidentes de trabalho ocorridos no país no período 2012 até 2018, sendo que as lesões mais frequentes identificadas nas comunicações de acidente de trabalho emitidas forem "corte, laceração, ferida contusa, punctura", ocorrências em grande parte decorrentes da utilização pelos profissionais de saúde de materiais e equipamentos perfurocortantes.

A majoração da jornada já extraordinária dos profissionais de saúde poderá agravar o quadro acima, contribuindo para mais acidentes de trabalho e adoecimentos dos profissionais de saúde, o que poderá, no cenário atual de um ano de pandemia, levar a um maior esgotamento do setor, com trabalhadores afastados, adoecidos e/ou acidentados.

Destaca-se que a medida provisória não excepciona do novo regime de labor que se pretende ver instituído nos estabelecimentos de saúde os trabalhadores que atuam em ambientes insalubres, derrogando, em parte,

para o período de calamidade e exclusivamente para os profissionais de saúde, o disposto no artigo 60 da CLT que condiciona as prorrogações de jornada em ambientes insalubres "a licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho".

A MP 1046/2021 prevê ainda a possibilidade de redução do intervalo entre jornadas de trabalho que poderá ficar restrito ao exíguo período de nove horas, insuficientes até mesmo para o trabalhador possa retornar a sua residência e gozar de um mínimo de período de sono saudável, computado sua necessidade, no mínimo, de alimentação, tráfego e horas de sono.

Não se pode olvidar que vivemos circunstâncias atípicas de calamidade, gerando dentre outras consequências, a diminuição das atividades do serviço de transporte público, o que representa um dificultador adicional para mobilidade urbana e o trânsito dos trabalhadores de suas residências até o trabalho e vice-versa.

A necessidade da limitação de jornada de trabalho vai ao encontro de se reconhecer como fundamento da República a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (Art. 1º, III e IV da CF), de se buscar o objetivo da república na criação de uma sociedade justa e solidária (Art. 3º, I da CF), além de se reconhecer como direito fundamental social a limitação da jornada de trabalho e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Art. 7º, XIII e XXII da CF).

Por fim, a limitação de jornada de trabalho é também medida de prevenção de saúde e da segurança do trabalho, obtendo todo amparo legal em sua proteção quanto ao meio ambiente de trabalho, devendo ter condições justas e favoráveis de trabalho, decorre também da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (arts. III e XXIII), assim como de grande quantidade de tratados internacionais ratificados pelo Estado Brasileiro, a exemplo do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, de 1966 (arts. 7°, caput e "b", e 12, 2, "b"), do Protocolo de San Salvador (art. 7, "e") e da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual versa sobre "segurança e saúde dos trabalhadores".

O art. 27 e parágrafos da Medida Provisória nº 1046/2021, então, além de inconstitucional, é ofensivo a todos os diplomas internacionais acima citados e, portanto, deve ser suprimido. Por esse motivo, deve-se dar

interpretação conforme à Constituição a esse dispositivo, de modo que não se admita o elastecimento da jornada de trabalho dos Profissionais em estabelecimento de saúde além do permissivo legal, bem como que não se permita a adoção de escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada.

Sala da Comissão,

Senador **IZALCI LUCAS**
PSDB/DF

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Izalci Lucas

EMENDA Nº _____ - CM
(à MPV 1.046, de 2021)

Dê-se aos artigos 5º e 6º da MPV 1.046/2021 a seguinte redação:

"Art. 5º.....
§ 1º.....
I - .....
II - poderão ser concedidas por ato do empregador, somente com relação a períodos de férias cujo período aquisitivo finde até o dia 31 de dezembro de 2021.

§ 2º Não será permitida a negociação da antecipação de períodos futuros de férias"

"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 da comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de quarenta e oito horas, salvo com relação aos trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19)."

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória autoriza medidas que inovam e excepcionam os regramentos previstos na Constituição da República e na Consolidação das Leis do Trabalho para antecipar períodos de férias de períodos aquisitivos ainda não concluídos, fracionar em lapsos mais curtos o tempo de férias e flexibilizar o aviso de concessão de férias.

A Constituição Federal estabelece como direito dos trabalhadores o "gozo de férias anuais remuneradas" (artigo 7º, XVII).

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê que a cada período de doze meses o empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias e estas devem ser concedidas nos doze meses à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

As férias se destinam a recuperar as energias físicas e mentais do trabalhador, após longo período de serviço. É um período que o trabalhador tem a oportunidade de se desligar da rotina laboral, alimentar laços sociais e familiares e ter momentos mais longos de lazer afastado do trabalho. Trata-se de direito indisponível relacionado a manutenção da higidez física e mental do trabalhador e do ambiente do trabalho como um todo, na medida em que o descanso é medida que comprovadamente reduz acidentes de trabalho.

Assim, os fundamentos que norteiam o direito a férias têm base biofisiológica, posto que visa resguardar a energia física e mental do trabalhador consumida durante o trabalho, base econômica já que o empregado descansado tem melhores condições de produzir mais, com melhor eficiência e qualidade e também base social já que é o momento de estreitamento de vínculos familiares e comunitários.

Neste contexto, tanto a antecipação, quanto o adiamento generalizado do gozo de férias pode ser nocivos ao trabalhador e tornar inócuo o direito assegurado pela Carta Magna e legislação do trabalho.

Com efeito, a extensão em demasia da possibilidade de antecipação pode significar a supressão das férias, já que periodicidade anual está intrinsicamente ligada a este direito.

Assim, em congruência do período fixado para o estado de calamidade, a antecipação de férias deve se limitar aos períodos aquisitivos que serão concluídos até 31 de dezembro de 2021, não sendo autorizada a negociação de períodos futuros de férias.

Por outro lado, como forma de proteger a saúde do grupo de risco do coronavírus (covid-19), a autorização geral para a suspensão de férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais deve excepcionar os trabalhadores desse

grupo de pessoas mais vulneráveis, como forma de contribuição à contenção da pandemia.

Sala da Comissão,

Senador **IZALCI LUCAS**
PSDB/DF

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Izalci Lucas

EMENDA Nº _____ - CM
(à MPV 1.046, de 2021)

Dê-se ao art.3º da MPV 1.046/2021 a redação a seguir, acrescentando-se, onde couber, o parágrafo subsequente:

> "Art. 3º O empregador poderá, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho."
>
> .....
>
> "§ ?? 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."

JUSTIFICAÇÃO

A redação original do caput do art. 3º estabelece a possibilidade de o empregador alterar o regime de trabalho da modalidade presencial para a modalidade teletrabalho, trabalho remoto ou outra modalidade de trabalho à distância, mas também estipula que o empregador possa convocar o trabalhador a retornar às atividades presenciais sem qualquer formalidade ou garantia quanto à cessação do risco que motivou o afastamento do trabalho presencial.

O escopo da possibilidade de colocação do trabalhador em teletrabalho ou outras modalidades de trabalho fora do estabelecimento do empregador, dentro da finalidade da Medida Provisória, é o atendimento às medidas de contenção da pandemia do coronavírus, mormente a necessidade de isolamento social. Assim, facultar a possibilidade de convocação para o

trabalho presencial sem explicitar que essa convocação depende da cessação das medidas de contenção existentes em Decretos federais ou locais acaba por fragilizar a finalidade da norma.

Recomenda-se, portanto, que se esclareça, no caput do art. 3º, que a convocação para retorno às atividades presenciais se dará condicionada à cessação das medidas de contenção previstas em decretos das autoridades sanitárias, ou em caso de ser imprescindível a prestação do labor de forma presencial, caso se trate de atividade essencial.

Sala da Comissão,

Senador **IZALCI LUCAS**
PSDB/DF

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado **Carlos Veras** - PT/PE

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Dê-se ao art. 1º a seguinte redação:

"Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores 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, a serem aplicadas enquanto vigorar o estado e emergência de saúde pública."

JUSTIFICAÇÃO

Na forma proposta, o art. 1º fixa o prazo de 120 dias para a aplicação das medidas para a preservação de empregos. A MPV 927 previa o prazo até 31.12.2020. O parágrafo único do art. 1º permite a prorrogação por ato do Poder Executivo "por igual período", mas sem limitar o número de prorrogações.

Não obstante seja prudente assegurar a vigência das medidas enquanto vigorar o estado de emergência de saúde pública derivado da Covid19, não pode se dar ao Executivo um "cheque em branco" para prorrogar indefinidamente essas medidas.

Assim propomos que desde logo se permita a sua adoção desde que condicionada à duração da emergência, que é a causa das medidas propostas.

Sala da Comissão, em ,de 2021.

Dep. Carlos Veras

PT/PE

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado **Carlos Veras** - PT/PE

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Suprima-se o artigo 13, assim redigido:

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.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir que as entidades sindicais sejam sim comunicadas sobre a concessão de férias aos trabalhadores.

Sala da Comissão, em ,de 2021.

Dep. Carlos Veras

PT/PE

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado **Carlos Veras** - PT/PE

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Dê-se ao artigo 15 da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

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 dezoito meses, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente.

Sala da Comissão, em ,de 2021.

Dep. Carlos Veras

PT/PE

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado **Carlos Veras** - PT/PE

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Dê-se ao parágrafo 1º do artigo 15 da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

§ 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.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o trabalhador possa descansar aos finais de semana e, consequentemente, que sua saúde seja preservada.

Sala da Comissão, em ,de 2021.

Dep. Carlos Veras

PT/PE

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado **Carlos Veras** - PT/PE

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).

EMENDA SUPRESSIVA Nº 2021

Suprima-se o parágrafo 2º do artigo 15 da MP nº 1.046/2021, assim redigido:

Art. 15 (...)

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

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente.

Sala da Comissão, em ,de 2021.

Dep. Carlos Veras

PT/PE

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Izalci Lucas

EMENDA Nº _____ - CM
(à MPV 1.046, de 2021)

O inciso I do art. 29 da Medida Provisória nº 1046/2021 passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 29. O disposto nesta Lei aplica-se:

I - às relações de trabalho regidas:

a) pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;
b) pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; e
c) pela Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973."

JUSTIFICAÇÃO

Por lapso, o art. 29 não faz menção à CLT, quando, por óbvio, a Medida Provisória se aplica às relações de trabalho regidas pela Consolidação. Assim, sugere-se que isso conste expressamente na MP, a ser convertida em Lei.

Sala da Comissão,

Senador **IZALCI LUCAS**
PSDB/DF

CÂMARA DOS DEPUTADOS

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).

EMENDA SUPRESSIVA Nº 2021

Suprima-se o parágrafo 5º do artigo 16 da MP nº 1.046/2021, assim redigido:

Art. 15 (...)

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

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir a saúde do trabalhador em momento de pandemia. Exame demissional feito em 180 dias não garante que o trabalhador não esteja com alguma enfermidade no momento de dispensa.

Trabalhadores de setores da saúde serão prejudicados caso sejam dispensados da realização de exames médicos ocupacionais.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

JOSÉ RICARDO

DEPUTADO FEDERAL PT/AM

CÂMARA DOS DEPUTADOS

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Modifique-se o parágrafo 3º do artigo 15 da MP nº 1.046/2021, assim redigido:

Art. 15 (...)

§ 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.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente ou às decisões unilaterais do empregador.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

JOSÉ RICARDO

DEPUTADO FEDERAL PT/AM

CÂMARA DOS DEPUTADOS

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Dê-se ao parágrafo 1º do artigo 15 da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

§ 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.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o trabalhador possa descansar aos finais de semana e, consequentemente, que sua saúde seja preservada.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

JOSÉ RICARDO

DEPUTADO FEDERAL PT/AM

CÂMARA DOS DEPUTADOS

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Dê-se ao artigo 15 da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

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 dezoito meses, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

JOSÉ RICARDO

DEPUTADO FEDERAL PT/AM

CÂMARA DOS DEPUTADOS

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Modifique-se o artigo 19 da MP nº 1.046/2021, ficando assim redigido:

Art. 19. O disposto neste Capítulo não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir a saúde do trabalhador em momento de pandemia. Trabalhadores serão prejudicados caso sejam descumpridas as normas regulamentadoras de saúde.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

JOSÉ RICARDO

DEPUTADO FEDERAL PT/AM

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).

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se o artigo 16 da MP nº 1.045/2021, assim redigido:

> **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.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir a saúde do trabalhador em momento de pandemia. Trabalhadores serão prejudicados caso sejam dispensados da realização de exames médicos ocupacionais.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

CÂMARA DOS DEPUTADOS

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Dê-se ao artigo 28 da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

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, de acordo com o pactuado em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

JOSÉ RICARDO

DEPUTADO FEDERAL PT/AM

CÂMARA DOS DEPUTADOS

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).

EMENDA SUPRESSIVA Nº 2021

Suprima-se o parágrafo 2º do artigo 15 da MP nº 1.046/2021, assim redigido:

Art. 15 (...)

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

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

JOSÉ RICARDO

DEPUTADO FEDERAL PT/AM

CÂMARA DOS DEPUTADOS

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Dê-se ao *caput* do artigo 27 da MP nº 1.046/2021, a seguinte redação:

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:

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente. O setor de saúde será bastante afetado pela pandemia, justificando que as negociações sejam feitas de forma coletiva.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

JOSÉ RICARDO

DEPUTADO FEDERAL PT/AM

CÂMARA DOS DEPUTADOS

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).

EMENDA SUPRESSIVA Nº 2021

Suprima-se o artigo 16 da MP nº 1.045/2021, assim redigido:

> **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.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir a saúde do trabalhador em momento de pandemia. Trabalhadores serão prejudicados caso sejam dispensados da realização de exames médicos ocupacionais.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

JOSÉ RICARDO

DEPUTADO FEDERAL PT/AM

CÂMARA DOS DEPUTADOS

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).

EMENDA SUPRESSIVA Nº 2021

Suprima-se o artigo 13 da MP nº 927/2020, assim redigido:

> **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.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir que as entidades sindicais sejam sim comunicadas sobre a concessão de férias aos trabalhadores.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

JOSÉ RICARDO

DEPUTADO FEDERAL PT/AM

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado **Carlos Veras** - PT/PE

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Dê-se aos artigos 5º e 6º da MP 1046/2021 a seguinte redação:

"Art. 5º.

§ 1º...

I - ....

II - poderão ser concedidas por ato do empregador, somente com relação a períodos de férias cujo período aquisitivo finde até o dia 31 de dezembro de 2021.

§ 2º Não será permitida a negociação da antecipação de períodos futuros de férias"

"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 da comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de quarenta e oito horas, salvo com relação aos trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19)."

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória autoriza medidas que inovam e excepcionam os regramentos previstos na Constituição da República e na Consolidação das Leis do Trabalho para antecipar períodos de férias

de períodos aquisitivos ainda não concluídos, fracionar em lapsos mais curtos o tempo de férias e flexibilizar o aviso de concessão de férias.

A Constituição Federal estabelece como direito dos trabalhadores o "gozo de férias anuais remuneradas" (artigo 7º, XVII).

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê que a cada período de doze meses o empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias e estas devem ser concedidas nos doze meses à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

As férias se destinam a recuperar as energias físicas e mentais do trabalhador, após longo período de serviço. É um período que o trabalhador tem a oportunidade de se desligar da rotina laboral, alimentar laços sociais e familiares e ter momentos mais longos de lazer afastado do trabalho. Trata-se de direito indisponível relacionado a manutenção da higidez física e mental do trabalhador e do ambiente do trabalho como um todo, na medida em que o descanso é medida que comprovadamente reduz acidentes de trabalho.

Assim, os fundamentos que norteiam o direito a férias têm base biofisiológica, posto que visa resguardar a energia física e mental do trabalhador consumida durante o trabalho, base econômica já que o empregado descansado tem melhores condições de produzir mais, com melhor eficiência e qualidade e também base social já que é o momento de estreitamento de vínculos familiares e comunitários.

Neste contexto, tanto a antecipação, quanto o adiamento generalizado do gozo de férias podem ser nocivos ao trabalhador e tornar inócuo o direito assegurado pela Carta Magna e legislação do trabalho.

Com efeito, a extensão em demasia da possibilidade de antecipação pode significar a supressão das férias, já que periodicidade anual está intrinsicamente ligada a este direito.

Assim, em congruência do período fixado para o estado de calamidade, a antecipação de férias deve se limitar aos períodos aquisitivos que serão concluídos até 31 de dezembro de 2021, não sendo autorizada a negociação de períodos futuros de férias.

Por outro lado, como forma de proteger a saúde do grupo de risco do coronavírus (covid-19), a autorização geral para a suspensão de férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais deve excepcionar os trabalhadores desse grupo de pessoas mais vulneráveis, como forma de contribuição à contenção da pandemia.

Sala da Comissão, em ,de 2021.

Dep. Carlos Veras

PT/PE

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado **Carlos Veras** - PT/PE

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).

EMENDA SUPRESSIVA Nº 2021

Suprimir o Art. 27 e parágrafos da MP 1046/2021, assim redigido:

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.

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser suprimido o texto do Art. 27 e parágrafos da MP 1046/2021, que permite aos profissionais da área da saúde, durante o período de calamidade e mediante acordo individual, tenham o elastecimento da jornada diária de trabalho em até duas horas e que o intervalo mínimo entre jornadas de trabalho seja reduzido em até duas horas.

O mencionado Artigo da Medida Provisória altera/derroga parcialmente os dispositivos da CLT (artigos 59, 59A, 60 e 66) ao permitir a mencionada prorrogação da jornada.

Destaca-se que o regime excepcional previsto na Medida Provisória se aplicaria inclusive aos trabalhadores que exercem atividades insalubres e/ou cumprem a jornada em regime 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

De acordo com o Medida Provisória será possível, portanto, que um trabalhador trabalhe em área insalubre, por até 14 horas diárias e tenha entre jornadas de trabalho um intervalo de apenas 9 horas de descanso.

A jornada de trabalho de 12 x 36 já é uma excepcionalidade, pois a Constituição da República traz, como jornada normal, aquela de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (Art. 7º, XIII da CF).

O termo extraordinário, portanto, significa está fora do padrão comum, do anormal, usual, do ordinário.

As discussões sobre a validade do sistema 12x36 em regra estão vinculadas a possibilidade da utilização de acordos individuais para estabelecer esta prática e, principalmente, ao impacto deste regime laboral extraordinário na saúde e segurança dos trabalhadores.

Os trabalhadores nos estabelecimentos de saúde, nesse momento de Pandemia, pelo COVID-19, são os mais expostos às doenças e um dos poucos que não podem seguir a orientação de ficar em casa. Estão, portanto, na linha de frente de atendimento de toda a população contaminada ou não, sendo importantíssimo a preocupação com sua imunidade e sua saúde.

Tem, pois, que a prorrogação da jornada, que já seria nociva ao trabalhador comum, é ainda mais nociva a esses profissionais da saúde, que precisam estar dispostos, descansados e com a saúde mental incólume para manutenção dos cuidados com a saúde da população.

Importante destacar que a situação de pandemia, inclusive com possibilidade colapsar o sistema de saúde, como vem sendo noticiado pela imprensa, torna ainda mais imperioso o extremo cuidado e toda a cautela com o resguardo dos profissionais de saúde, fundamentais para com o país tenha êxito no combate a enfermidade.

É sabido que as atividades empresariais do ramo hospitalar são responsáveis atualmente pelo maior número de comunicações de acidentes de trabalho no Brasil. Segundo o Observatório de Saúde e Segurança no Trabalho[1] as atividades de "atendimento hospitalar" representaram 9% dos acidentes

[1] https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAcidentes

de trabalho ocorridos no país no período 2012 até 2018, sendo que as lesões mais frequentes identificadas nas comunicações de acidente de trabalho emitidas forem "*corte, laceração, ferida contusa, punctura*", ocorrências em grande parte decorrentes da utilização pelos profissionais de saúde de materiais e equipamentos perfurocortantes.

A majoração da jornada já extraordinária dos profissionais de saúde poderá agravar o quadro acima, contribuindo para mais acidentes de trabalho e adoecimentos dos profissionais de saúde, o que poderá, no cenário atual de um ano de pandemia, levar a um maior esgotamento do setor, com trabalhadores afastados, adoecidos e/ou acidentados.

Destaca-se que a medida provisória não excepciona do novo regime de labor que se pretende ver instituído nos estabelecimentos de saúde os trabalhadores que atuam em ambientes insalubres, derrogando, em parte, para o período de calamidade e exclusivamente para os profissionais de saúde, o disposto no artigo 60 da CLT que condiciona as prorrogações de jornada em ambientes insalubres "*a licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho*".

A MP 1046/2021 prevê ainda a possibilidade de redução do intervalo entre jornadas de trabalho que poderá ficar restrito ao exíguo período de nove horas, insuficientes até mesmo para o trabalhador possa retornar a sua residência e gozar de um mínimo de período de sono saudável, computado sua necessidade, no mínimo, de alimentação, tráfego e horas de sono.

Não se pode olvidar que vivemos circunstâncias atípicas de calamidade, gerando dentre outras consequências, a diminuição das atividades do serviço de transporte público, o que representa um dificultador adicional para mobilidade urbana e o trânsito dos trabalhadores de suas residências até o trabalho e vice-versa.

A necessidade da limitação de jornada de trabalho vai ao encontro de se reconhecer como fundamento da República a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (Art. 1º, III e IV da CF), de se buscar o objetivo da república na criação de uma sociedade justa e solidária (Art. 3º, I da CF), além de se reconhecer como direito fundamental social a limitação da jornada de trabalho e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Art. 7º, XIII e XXII da CF).

Por fim, a limitação de jornada de trabalho é também medida de prevenção de saúde e da segurança do trabalho, obtendo todo amparo legal em sua proteção quanto ao meio ambiente de

trabalho, devendo ter condições justas e favoráveis de trabalho, decorre também da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (arts. III e XXIII), assim como de grande quantidade de tratados internacionais ratificados pelo Estado Brasileiro, a exemplo do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, de 1966 (arts. 7°, caput e "b", e 12, 2, "b"), do Protocolo de San Salvador (art. 7, "e") e da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual versa sobre "segurança e saúde dos trabalhadores".

O art. 27 e parágrafos da Medida Provisória nº 1046/2021, então, além de inconstitucional, é ofensivo a todos os diplomas internacionais acima citados e, portanto, deve ser suprimido. Por esse motivo, **deve-se dar interpretação conforme à Constituição a esse dispositivo, de modo que não se admita o elastecimento da jornada de trabalho dos Profissionais em estabelecimento de saúde além do permissivo legal, bem como que não se permita a adoção de escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada.**

Sala da Comissão, em , de 2021.

Dep. Carlos Veras

PT/PE

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Dê-se ao artigo 3º da MP nº 1.046/2021 a seguinte redação:

"Art. 3º O empregador poderá, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º 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.

JUSTIFICAÇÃO

A redação original do caput do art. 3º estabelece a possibilidade de o empregador alterar o regime de trabalho da modalidade presencial para a modalidade teletrabalho, trabalho remoto ou outra modalidade de trabalho à distância, mas também estipula que o empregador possa convocar o trabalhador a retornar às atividades presenciais sem qualquer formalidade ou garantia quanto à cessação do risco que motivou o afastamento do trabalho presencial.

O escopo da possibilidade de colocação do trabalhador em teletrabalho ou outras modalidades de trabalho fora do estabelecimento do empregador, dentro da finalidade da Medida Provisória, é o atendimento às medidas de contenção da pandemia do coronavírus, mormente a necessidade de isolamento social. Assim, facultar a possibilidade de convocação para o trabalho presencial sem explicitar que essa

convocação depende da cessação das medidas de contenção existentes em Decretos federais ou locais acaba por fragilizar a finalidade da norma.

Recomenda-se, portanto, que se esclareça, no caput do art. 3º, que a convocação para retorno às atividades presenciais se dará condicionada à cessação das medidas de contenção previstas em decretos das autoridades sanitárias, ou em caso de ser imprescindível a prestação do labor de forma presencial, caso se trate de atividade essencial.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

JOSÉ RICARDO
DEPUTADO FEDERAL PT/AM

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).

EMENDA SUPRESSIVA Nº 2021

Suprimir o Art. 27 e parágrafos da MP 1046/2021, assim redigido:

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.

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser suprimido o texto do Art. 27 e parágrafos da MP 1046/2021, que permite aos profissionais da área da saúde, durante o período de calamidade e mediante acordo individual, tenham o elastecimento da jornada diária de trabalho em até duas horas e que o intervalo mínimo entre jornadas de trabalho seja reduzido em até duas horas.

O mencionado Artigo da Medida Provisória altera/derroga parcialmente os dispositivos da CLT (artigos 59, 59A, 60 e 66) ao permitir a mencionada prorrogação da jornada.

Destaca-se que o regime excepcional previsto na Medida Provisória se aplicaria inclusive aos trabalhadores que exercem atividades insalubres e/ou cumprem a jornada em regime 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

De acordo com o Medida Provisória será possível, portanto, que um trabalhador trabalhe em área insalubre, por até 14 horas diárias e tenha entre jornadas de trabalho um intervalo de apenas 9 horas de descanso.

A jornada de trabalho de 12 x 36 já é uma excepcionalidade, pois a Constituição da República traz, como jornada normal, aquela de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (Art. 7º, XIII da CF).

O termo extraordinário, portanto, significa está fora do padrão comum, do anormal, usual, do ordinário.

As discussões sobre a validade do sistema 12x36 em regra estão vinculadas a possibilidade da utilização de acordos individuais para estabelecer esta prática e, principalmente, ao impacto deste regime laboral extraordinário na saúde e segurança dos trabalhadores.

Os trabalhadores nos estabelecimentos de saúde, nesse momento de Pandemia, pelo COVID-19, são os mais expostos às doenças e um dos poucos que não podem seguir a orientação de ficar em casa. Estão, portanto, na linha de frente de atendimento de toda a população contaminada ou não, sendo importantíssimo a preocupação com sua imunidade e sua saúde.

Tem, pois, que a prorrogação da jornada, que já seria nociva ao trabalhador comum, é ainda mais nociva a esses profissionais da saúde, que precisam estar dispostos, descansados e com a saúde mental incólume para manutenção dos cuidados com a saúde da população.

Importante destacar que a situação de pandemia, inclusive com possibilidade colapsar o sistema de saúde, como vem sendo noticiado pela imprensa, torna ainda mais imperioso o extremo cuidado e toda a cautela com o resguardo dos profissionais de saúde, fundamentais para com o país tenha êxito no combate a enfermidade.

É sabido que as atividades empresariais do ramo hospitalar são responsáveis atualmente pelo maior número de comunicações de acidentes de trabalho no Brasil. Segundo o Observatório de Saúde e Segurança no Trabalho[1] as atividades de "atendimento hospitalar" representaram 9% dos acidentes de trabalho ocorridos no país no período 2012 até 2018, sendo que as lesões mais frequentes identificadas nas comunicações de acidente de trabalho emitidas forem "*corte, laceração, ferida contusa, punctura"*, ocorrências em grande parte decorrentes da utilização pelos profissionais de saúde de materiais e equipamentos perfurocortantes.

A majoração da jornada já extraordinária dos profissionais de saúde poderá agravar o quadro acima, contribuindo para mais acidentes de trabalho e adoecimentos dos profissionais de saúde, o que poderá, no cenário atual de um ano de pandemia, levar a um maior esgotamento do setor, com trabalhadores afastados, adoecidos e/ou acidentados.

Destaca-se que a medida provisória não excepciona do novo regime de labor que se pretende ver instituído nos estabelecimentos de saúde os trabalhadores que atuam em ambientes insalubres, derrogando, em parte, para o período de calamidade e exclusivamente para os profissionais de saúde, o disposto no artigo 60 da CLT que

[1] https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAcidentes

condiciona as prorrogações de jornada em ambientes insalubres "*a licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho*".

A MP 1046/2021 prevê ainda a possibilidade de redução do intervalo entre jornadas de trabalho que poderá ficar restrito ao exíguo período de nove horas, insuficientes até mesmo para o trabalhador possa retornar a sua residência e gozar de um mínimo de período de sono saudável, computado sua necessidade, no mínimo, de alimentação, tráfego e horas de sono.

Não se pode olvidar que vivemos circunstâncias atípicas de calamidade, gerando dentre outras consequências, a diminuição das atividades do serviço de transporte público, o que representa um dificultador adicional para mobilidade urbana e o trânsito dos trabalhadores de suas residências até o trabalho e vice-versa.

A necessidade da limitação de jornada de trabalho vai ao encontro de se reconhecer como fundamento da República a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (Art. 1º, III e IV da CF), de se buscar o objetivo da república na criação de uma sociedade justa e solidária (Art. 3º, I da CF), além de se reconhecer como direito fundamental social a limitação da jornada de trabalho e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Art. 7º, XIII e XXII da CF).

Por fim, a limitação de jornada de trabalho é também medida de prevenção de saúde e da segurança do trabalho, obtendo todo amparo legal em sua proteção quanto ao meio ambiente de trabalho, devendo ter condições justas e favoráveis de trabalho, decorre também da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (arts. III e XXIII), assim como de grande quantidade de tratados internacionais ratificados pelo Estado Brasileiro, a exemplo do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, de 1966 (arts. 7°, caput e "b", e 12, 2, "b"), do Protocolo de San Salvador (art. 7, "e") e da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual versa sobre "segurança e saúde dos trabalhadores".

O art. 27 e parágrafos da Medida Provisória nº 1046/2021, então, além de inconstitucional, é ofensivo a todos os diplomas internacionais acima citados e, portanto, deve ser suprimido. Por esse motivo, **deve-se dar interpretação conforme à Constituição a esse dispositivo, de modo que não se admita o elastecimento da jornada de trabalho dos Profissionais em estabelecimento de saúde além do permissivo legal, bem como que não se permita a adoção de escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada.**

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

JOSÉ RICARDO
DEPUTADO FEDERAL PT/AM

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Dê-se aos artigos 5º e 6º da MP 1046/2021 a seguinte redação:

"Art. 5º.
§ 1º...
I - ....
II - poderão ser concedidas por ato do empregador, somente com relação a períodos de férias cujo período aquisitivo finde até o dia 31 de dezembro de 2021.

§ 2º Não será permitida a negociação da antecipação de períodos futuros de férias"

*"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 da comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de quarenta e oito horas, salvo com relação aos trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (**covid-19**)."*

JUSTIFICAÇÃO

A Medida Provisória autoriza medidas que inovam e excepcionam os regramentos previstos na Constituição da República e na Consolidação das Leis do Trabalho para antecipar períodos de férias de períodos aquisitivos ainda não concluídos, fracionar em lapsos mais curtos o tempo de férias e flexibilizar o aviso de concessão de férias.

A Constituição Federal estabelece como direito dos trabalhadores o "gozo de férias anuais remuneradas" (artigo 7º, XVII).

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê que a cada período de doze meses o empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias e estas devem ser concedidas nos doze meses à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

As férias se destinam a recuperar as energias físicas e mentais do trabalhador, após longo período de serviço. É um período que o trabalhador tem a oportunidade de se desligar da rotina laboral, alimentar laços sociais e familiares e ter momentos mais longos de lazer

afastado do trabalho. Trata-se de direito indisponível relacionado a manutenção da higidez física e mental do trabalhador e do ambiente do trabalho como um todo, na medida em que o descanso é medida que comprovadamente reduz acidentes de trabalho.

Assim, os fundamentos que norteiam o direito a férias têm **base biofisiológica**, posto que visa resguardar a energia física e mental do trabalhador consumida durante o trabalho, **base econômica** já que o empregado descansado tem melhores condições de produzir mais, com melhor eficiência e qualidade e também **base social** já que é o momento de estreitamento de vínculos familiares e comunitários.

Neste contexto, tanto a antecipação, quanto o adiamento generalizado do gozo de férias podem ser nocivos ao trabalhador e tornar inócuo o direito assegurado pela Carta Magna e legislação do trabalho.

Com efeito, a extensão em demasia da possibilidade de antecipação pode significar a supressão das férias, já que periodicidade anual está intrinsicamente ligada a este direito.

Assim, em congruência do período fixado para o estado de calamidade, a antecipação de férias deve se limitar aos períodos aquisitivos que serão concluídos até **31 de dezembro de 2021, não sendo autorizada a negociação de períodos futuros de férias.**

Por outro lado, como forma de proteger a saúde do grupo de risco do coronavírus (covid-19), a autorização geral para a suspensão de férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais deve excepcionar os trabalhadores desse grupo de pessoas mais vulneráveis, como forma de contribuição à contenção da pandemia.

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

JOSÉ RICARDO
DEPUTADO FEDERAL PT/AM

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº 2021

Suprime-se o inciso VI do artigo 2º da MP 1046/2021, transcrito abaixo:

"Art. 2. 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:
....

VI- a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho; ..."

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser retirado do texto a permissão genérica, concedida pelo art. 2º, IV, da MP nº 1046/2021, para suspensão, por iniciativa dos empregadores, "de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho".

As normas regulamentadoras da saúde, segurança, higiene e conforto no ambiente de trabalho são de ordem pública, ou seja, inafastáveis pela vontade das partes, e imprescindíveis para a prevenção de doenças e acidentes, bem como para a garantia de condições minimamente dignas de trabalho. Entre os riscos por elas evitados, destacam-se, justamente, os biológicos, a exemplo de exposições ocupacionais ao coronavírus.

Em período de pandemia, por conseguinte, a observância de regras de saúde deveria ser fortalecida, uma vez que o seu afastamento indiscriminado terá como inevitável repercussão o aumento do número de óbitos e de adoecimentos de trabalhadores, sobretudo nos serviços de saúde, que podem receber pacientes acometidos pela COVID-19.

A referida previsão da medida provisória, assim, viola, frontalmente, numerosos direitos fundamentais consagrados na Constituição da República, como, entre outros, os direitos à vida, segurança, saúde, função social da propriedade, bem-estar social e redução dos riscos inerentes ao trabalho, estatuídos nos seus arts. 5º, caput, III e XXII, 6º, 7º, caput e XXII, 170, 193 e 196. Ofende, igualmente, o princípio da prevenção, consignado nos art. 225 e 200, VIII, da Constituição, os quais preveem a responsabilidade de todos, inclusive do Poder Público, quanto à garantia de um meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, nele compreendido o meio ambiente do trabalho.

O dever de manutenção do meio ambiente laborativo seguro e saudável, com condições justas e favoráveis de trabalho, decorre também da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (arts. III e XXIII), assim como de grande quantidade de tratados internacionais ratificados pelo Estado Brasileiro, a exemplo do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, de 1966 (arts. 7°, caput e "b", e 12, 2, "b"), do Protocolo de San Salvador (art. 7, "e") e da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual versa sobre "segurança e saúde dos trabalhadores".

O art. 2º, IV, da Medida Provisória nº 1046/2021, então, além de inconstitucional, é ofensivo a todos os diplomas internacionais acima citados e , portanto, deve ser suprimido. Por esse motivo, **deve-se dar interpretação conforme à Constituição a esse dispositivo, de modo que não se admita nenhuma suspensão, pelo empregador, de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.**

Sala das Comissões, 30 de abril de 2021.

JOSÉ RICARDO
DEPUTADO FEDERAL PT/AM

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao artigo 28 da MP nº 1.046/2021 a seguinte redação:

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, de acordo com o pactuado em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

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).

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se o parágrafo 5º do artigo 16 da MP nº 1.046/2021, assim redigido:

Art. 16 (...)

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

JUSTIFICAÇÃO

A supressão objetiva garantir a saúde do trabalhador em momento de pandemia. Exame demissional feito em 180 dias não garante que o trabalhador não esteja com alguma enfermidade no momento de dispensa.

Trabalhadores de setores da saúde serão prejudicados caso sejam dispensados da realização de exames médicos ocupacionais.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, 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).

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o inciso VI do artigo 2º da MP 1046/2021, transcrito abaixo:

"Art. 2. 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:
....

VI- a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho; ..."

JUSTIFICAÇÃO

Deve ser retirado do texto a permissão genérica, concedida pelo art. 2º, IV, da MP nº 1046/2021, para suspensão, por iniciativa dos empregadores, "de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho".

As normas regulamentadoras da saúde, segurança, higiene e conforto no ambiente de trabalho são de ordem pública, ou seja, inafastáveis pela vontade das partes, e imprescindíveis para a prevenção de doenças e acidentes, bem como para a garantia de condições minimamente dignas de trabalho. Entre os riscos por elas evitados, destacam-se, justamente, os biológicos, a exemplo de exposições ocupacionais ao coronavírus.

Em período de pandemia, por conseguinte, a observância de regras de saúde deveria ser fortalecida, uma vez que o seu afastamento indiscriminado terá como inevitável repercussão o aumento do número de óbitos e de adoecimentos de trabalhadores, sobretudo nos serviços de saúde, que podem receber pacientes acometidos pela COVID-19.

A referida previsão da medida provisória, assim, viola, frontalmente, numerosos direitos fundamentais consagrados na Constituição da República, como, entre outros, os direitos à vida, segurança, saúde, função social da propriedade, bem-estar social e redução dos riscos inerentes ao trabalho, estatuídos nos seus arts. 5º, caput, III e XXII, 6º, 7º, caput e XXII, 170, 193 e 196. Ofende,

igualmente, o princípio da prevenção, consignado nos art. 225 e 200, VIII, da Constituição, os quais preveem a responsabilidade de todos, inclusive do Poder Público, quanto à garantia de um meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, nele compreendido o meio ambiente do trabalho.

O dever de manutenção do meio ambiente laborativo seguro e saudável, com condições justas e favoráveis de trabalho, decorre também da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (arts. III e XXIII), assim como de grande quantidade de tratados internacionais ratificados pelo Estado Brasileiro, a exemplo do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, de 1966 (arts. 7°, caput e "b", e 12, 2, "b"), do Protocolo de San Salvador (art. 7, "e") e da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual versa sobre "segurança e saúde dos trabalhadores".

O art. 2º, IV, da Medida Provisória nº 1046/2021, então, além de inconstitucional, é ofensivo a todos os diplomas internacionais acima citados e , portanto, deve ser suprimido. Por esse motivo, **deve-se dar interpretação conforme à Constituição a esse dispositivo, de modo que não se admita nenhuma suspensão, pelo empregador, de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.**

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1046, 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).

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao caput do artigo 3º, e ao parágrafo 1º desse mesmo artigo, as redações que seguem:

"Art. 3º O empregador poderá, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º 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.

JUSTIFICAÇÃO

A redação original do caput do art. 3º estabelece a possibilidade de o empregador alterar o regime de trabalho da modalidade presencial para a modalidade teletrabalho, trabalho remoto ou outra modalidade de trabalho à distância, mas também estipula que o empregador possa convocar o trabalhador a retornar às atividades presenciais sem qualquer formalidade ou garantia quanto à cessação do risco que motivou o afastamento do trabalho presencial.

O escopo da possibilidade de colocação do trabalhador em teletrabalho ou outras modalidades de trabalho fora do estabelecimento do empregador, dentro da finalidade da Medida Provisória, é o atendimento às medidas de contenção da pandemia do coronavírus, mormente a necessidade de isolamento social. Assim, facultar a possibilidade de convocação para o trabalho presencial sem explicitar que essa convocação depende da cessação das medidas de contenção existentes em Decretos federais ou locais acaba por fragilizar a finalidade da norma.

Recomenda-se, portanto, que se esclareça, no caput do art. 3º, que a convocação para retorno às atividades presenciais se dará condicionada à cessação das medidas de contenção previstas em decretos das autoridades sanitárias, ou em caso de ser imprescindível a prestação do labor de forma presencial, caso se trate de atividade essencial.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

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).

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 1º a seguinte redação:

"Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores 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, a serem aplicadas enquanto vigorar o estado e emergência de saúde pública."

JUSTIFICAÇÃO

Na forma proposta, o art. 1º fixa o prazo de 120 dias para a aplicação das medidas para a preservação de empregos. A MPV 927 previa o prazo até 31.12.2020. O parágrafo único do art. 1º permite a prorrogação por ato do Poder Executivo "por igual período", mas sem limitar o número de prorrogações.

Não obstante seja prudente assegurar a vigência das medidas enquanto vigorar o estado de emergência de saúde pública derivado da Covid19, não pode se dar ao Executivo um "cheque em branco" para prorrogar indefinidamente essas medidas.

Assim propomos que desde logo se permita a sua adoção desde que condicionada à duração da emergência, que é a causa das medidas propostas.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

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).

EMENDA MODIFICATIVA

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

"Art. 3º .....

§ 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."

JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do art. 3º da MPV 1.046, que repete o que dispunha a MPV 927/2020 o empregador poderá, a seu critério, adotar 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.

Assim, o contrato de trabalho poderá ser alterado unilateralmente de presencial para "teletrabalho" pelo empregador, o que o art. 75-C da CLT não permite (permite, apenas, o inverso, ou seja, de teletrabalho para presencial). Para esse fim o empregador deverá notificar o empregado com 48h de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico.

A medida parece justificável à medida em que as empresas estão sendo impedidas de operar, exceto em serviços essenciais definidos pelo Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020 e pelo Decreto 10.288, de 22 de março de 2020, e vem sendo amplamente adotada no serviço público. Na forma do art. 32, aos trabalhadores em

regime de teletrabalho, não se aplicam as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.

Contudo, o §3º prevê que deverá haver acordo escrito em até 30 dias para a previsão da responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária, e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado. E, se o empregado não possuir os equipamentos e a infraestrutura necessária, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial ou, caso não possa fazê-lo, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

A redação dada ao §3º, porém, dá margem a que o empregado seja onerado com despesas que devem caber integralmente ao empregador, não sendo suficiente apenas prever que o empregador fornecerá equipamentos. Há despesas de diversas ordens, envolvendo custos de conexão à internet, suprimentos, energia elétrica, manutenção e assistência técnica, que não podem ser transferidos ao empregado. Daí a necessidade de que o §3º passe a prever tais obrigações, sem dar margem a dúvidas.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

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).

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 exíguos 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

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).

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 5º a seguinte redação:

"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 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.

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

JUSTIFICAÇÃO

Segundo o disposto no art. 5º da MPV, durante o período de sua aplicação, as férias poderão ser antecipadas por iniciativa do empregador, mediante aviso com 48h de antecedência, ainda que o período aquisitivo ainda não tenha transcorrido. O gozo se dará por no mínimo 5 dias corridos. Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

Contudo, a CLT, já alterada pela Reforma Trabalhista, prevê que as férias poderão ser parceladas em até 3 períodos, com a concordância do empregado, 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. Além disso, o seu período não pode ser iniciado às vésperas do repouso remunerado ou feriado, de forma a reduzir o seu gozo efetivo.

Trata-se de garantias mínimas, que não podem ser deixadas de lado em função da calamidade pública que se pretende mitigar. Daí a necessidade dos ajustes ora propostos.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

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).

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 7º a seguinte redação:

"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."

JUSTIFICAÇÃO

Segundo o disposto no art. 7º da MPV o pagamento do adicional de férias poderá ser feito após a sua concessão, até a data do pagamento do 13º salário.

Com essa medida, fica virtualmente inutilizado o direito ao abono de férias, já que na forma do art. 8º da MPV 1046, o salário do mês de férias, que hoje é devido no seu início, poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo. E a conversão de 1/3 das férias em abono, que é direito assegurado ao trabalhador, dependerá da concordância do empregador.

Compreendemos que no caso em questão, a concessão de férias é uma medida alternativa que substitui o instituto das "férias coletivas", previsto no art. 139 da CLT, mas que demanda aviso antecipado de 15 dias para o seu início. A MPV 927, no seu art. 11, reduz esse prazo para 48 horas.

No atual quadro, a urgência dessa solução, dado que as empresas estão sendo obrigadas a suspender atividades, e a necessidade de maior flexibilidade, requer um tratamento mais flexível. Mas, por outro lado, a fragilização dos direitos é excessiva, pois sequer o abono será pago antecipadamente, mas poderá ser protelado até o final do ano.

A presente emenda visa superar isso assegurando que o abono seja pago proporcionalmente aos dias de férias antecipados, e juntamente com a remuneração

do mês. Embora não seja a solução ideal, ela já representará uma contribuição para que a empresa possa contornar a situação de crise, mantendo o empregado.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

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).

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 14 a seguinte redação:

"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, que vierem a ocorrer até o encerramento do período de trata o art. 1º, 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."

JUSTIFICAÇÃO

Na forma do art. 14, durante o período de aplicação da MPV 1046, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, os empregados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

O par. único prevê que os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas. Já o aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

Há dois problemas nessa formulação que demandam solução.

A medida não estabelece o marco temporal dos feriados a serem antecipados, ou seja, se seriam apenas os feriados a ocorrerem até o término do estado de

emergência ou de 120 dias. Se for considerada a antecipação para 2021 dos feriados de 2022, por exemplo, não haveria feriados a gozar no ano seguinte, mesmo após o fim da calamidade. Assim, deve ser expresso que somente os feriados a ocorrerem no período de aplicação da medida poderão ser antecipados.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

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).

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao caput do art. 15 a seguinte redação:

"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 doze meses, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º.

....."

JUSTIFICAÇÃO

Na forma do art. 15, durante o período de aplicação da MPV 1046, 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.

As horas não trabalhadas ficarão como crédito do empregador, e deverão ser compensadas no prazo de até 18 meses após o encerramento dese prazo (ou seja, pelo menos até janeiro de 2023). A compensação poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias, e determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

Atualmente, a CLT prevê que no caso de acordo individual a compensação deverá ocorrer no prazo máximo de 6 meses, e no caso de acordo coletivo, em doze meses.

Não vemos razão para, com fundamento na situação de calamidade, ampliar para 18 meses o prazo para a compensação, sujeitando o trabalhador a um período excessivo

em que não fará jus a horas extras. Caberá, assim, à empresa gerir a sua demanda por horas compensatórias, dentro desse intervalo, como já previsto para as demais situações.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

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).

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 17 a seguinte redação:

"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.

....."

JUSTIFICAÇÃO

Na forma do art. 16 da MPV 1046, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais. Os exames deverão ser realizados até 60 após o encerramento do estado de calamidade pública exceto se o médico responsável pelo programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado. O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias.

Por sua vez, o art. 17 suspende a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. Segundo a Portaria nº 915, de 30 de julho de 2019, o treinamento eventual deve ocorrer:

a) quando houver mudança nos procedimentos, condições ou operações de trabalho, que impliquem em alteração dos riscos ocupacionais;

b) na ocorrência de acidente grave ou fatal, que indique a necessidade de novo treinamento

c) após retorno de afastamento ao trabalho por período superior a 180 (cento e oitenta) dias.

Assim, ficam afastadas obrigações das empresas, mesmo no caso da ocorrência de acidentes graves ou fatais. Os treinamentos serão realizados no prazo de 90 dias após o encerramento do estado de calamidade pública.

Essa segunda modificação nos traz enorme preocupação, pois está afastando a obrigatoriedade de treinamentos de rotina, que podem ser reprogramados, mas também aqueles que visam superar situações críticas, quando há acidentes graves ou fatais, e que evidencia falhas nos sistemas de segurança do trabalho.

Desse modo, deve ser suprimida a dispensa dos treinamentos eventuais, em favor da proteção ao trabalhador.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao artigo 19 da MP nº 1.046/202 a seguinte redação:

Art. 19. O disposto neste Capítulo não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador.

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir a saúde do trabalhador em momento de pandemia. Trabalhadores serão prejudicados caso sejam descumpridas as normas regulamentadoras de saúde.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA

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).

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao *caput* do artigo 27 da MP nº 1.046/2021 a seguinte redação:

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:

JUSTIFICAÇÃO

A modificação objetiva garantir que o sindicato participe das negociações e garanta os direitos do trabalhador, não o deixando relegado à imposição de uma negociação individual simplesmente. O setor de saúde será bastante afetado pela pandemia, justificando que as negociações sejam feitas de forma coletiva.

Sala das Comissões, em 30 de abril de 2021.

Zé Carlos

Deputado Federal – PT/MA