



INSTITUTO DE ESTUDOS PREVIDENCIÁRIOS,  
TRABALHISTAS E TRIBUTÁRIOS

# Nota Técnica

## SOBRE A MEDIDA PROVISÓRIA 1.046

**MEDIDAS DE FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA  
E REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS**

Roberto de Carvalho Santos  
Presidente do IEPREV

Marco Aurélio Serau Junior  
Diretor Científico do IEPREV

# **Nota Técnica**

## **SOBRE A MEDIDA PROVISÓRIA 1.046**

**MEDIDAS DE FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA  
E REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS**



**INSTITUTO DE ESTUDOS PREVIDENCIÁRIOS,  
TRABALHISTAS E TRIBUTÁRIOS**

## **NOTA TÉCNICA SOBRE A MEDIDA PROVISÓRIA 1.046**

### **MEDIDAS DE FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA E REFLEXOS PREVIDENCIÁRIOS**

**O IEPREV – Instituto de Estudos e Pesquisas em Direito Previdenciário, em cumprimento às suas finalidades de discussão e difusão científica a respeito desse direito fundamental social, vem a público emitir algumas considerações técnicas a respeito da Medida Provisória 1.046/2021, que retoma algumas das medidas de flexibilização trabalhista contidas na Medida Provisória 927/2020 para o enfrentamento do cenário decorrente da COVID-19.**

\*\*\*

A Medida Provisória 1.046, de 27/4/2021, retomou algumas das medidas de flexibilização trabalhista contidas na Medida Provisória 927/2020, as quais haviam sido editadas para o enfrentamento do cenário econômico adverso decorrente da COVID-19.

Nesta Nota Técnica nos concentramos nos potenciais reflexos previdenciários decorrentes desta Medida Provisória.

#### **Dispensa de exames médicos periódicos**

Na esteira do que já havia sido implementado durante a vigência da Medida Provisória 927/2020, a Medida Provisória 1046/2021 traz algumas medidas a respeito Segurança e Saúde no Trabalho, flexibilizando as regras vigentes.

Especial destaque merece o art. 16, que dispensa a obrigatoriedade dos exames médicos ocupacionais, à exceção dos exames demissionais:

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.

O modelo trazido pela MP 1046/2021 é bem mais adequado que aquele que havia sido implementado pela MP 927/2020, pois a dispensa dos exames médicos ocupacionais se dá apenas em relação aos trabalhadores que estejam em teletrabalho, não atingindo os trabalhadores que estejam em trabalho presencial.

No modelo da MP 927/2020, questionado na ADI 6.380/DF, a dispensa dos exames médicos ocupacionais se aplicava a todos os trabalhadores, seja em trabalho presencial seja no teletrabalho.

Ainda assim, corre-se o risco de, durante uma grave crise de cunho sanitária, o empregado ou empregada ver-se destituído de comprovação médica sobre seu quadro profissiográfico, possivelmente agravando os contornos do limbo-previdenciário (na hipótese de eventual alta médica de benefício previdenciário de auxílio por incapacidade para o trabalho).

O art. 16, § 1º, parece gerar uma certa contradição na interpretação do art. 16, *caput*, pois faz menção à continuidade dos exames médicos apenas para os trabalhadores da área de saúde e das áreas auxiliares em efetivo exercício em ambiente hospitalar, inclusive indicando que terão prioridade para submissão a testes de identificação do coronavírus (covid-19).

Creemos, porém, que se trata de norma de reforço, indicando a prioridade aos profissionais da saúde, não excluindo a ideia tratada no *caput* do artigo 16 no sentido de que à exceção dos profissionais em teletrabalho os exames ocupacionais permanecerão sendo realizados.

É importante a permanência dos exames médicos ocupacionais em relação a este profissionais, mais expostos a contaminações e riscos laborais, sobretudo no período que atravessamos, e esse elemento é importante para eventual comprovação da configuração

da doença ocupacional, até mesmo para fins de concessão da pensão especial prevista na Lei 14.128/2021.

O art. 16, § 5º, da MP 1046/2021, estabelece que até mesmo o exame médico demissional pode ser dispensado, no caso de o último exame médico ter sido realizado há 180 dias. cremos que essa norma também é inadequada, e também possui o condão de mascarar eventuais doenças profissionais, visto que no prazo de 180 dias podem ocorrer muitas alterações no quadro clínico de uma pessoa.

Por fim, ressalte-se que o art. 19 da MP 1046/2021 registra que as demais medidas de SST continuarão válidas e em operação:

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.

Nesse sentido, eventual descumprimento das demais normas de SST previstas na legislação trabalhista, a exemplo do fornecimento de EPIs, na hipótese de ocorrer acidente do trabalho ou doença ocupacional ensejará a competente ação regressiva – nos termos dos artigos 120 e 121 da Lei 8.213/91.

## **Teletrabalho**

A MP 1046/2021, assim como a MP 927/2020, facilita o procedimento do teletrabalho pelas empresas, o qual tem tido um uso intensificado:

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.

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.

O ponto desafiador em relação ao teletrabalho, com reflexo no Direito Previdenciário, reside na possibilidade de ocorrerem acidentes de trabalho mesmo fora do estabelecimento do empregador, seja no âmbito doméstico (*home office*) seja no trabalho realizado em pontos de trabalho (*coworking*, por exemplo).

O tema aqui é a dificuldade de comprovação do acidente de trabalho ou da doença ocupacional, sobretudo à luz do art. 75-E, da CLT, que não traz uma regulamentação clara sobre isso.

Belo Horizonte, 21 de maio de 2021.

**MARCO AURÉLIO SERAU JUNIOR**

Diretor Científico

**ROBERTO DE CARVALHO SANTOS**

Presidente do IEPREV



# **IEPREV**

**INSTITUTO DE ESTUDOS PREVIDENCIÁRIOS,  
TRABALHISTAS E TRIBUTÁRIOS**