

MEDIDAS PROVISÓRIAS 1.045 E 1.046 - NORMAS PARA MINIMIZAR OS EFEITOS DA COVID-19.

Orlando José de Almeida

Advogado Sócio de Homero Costa Advogados

Cristina Simões Vieira

Estagiária de Homero Costa Advogados

Anteriormente escrevemos artigo intitulado "EM TEMPOS DE CORONAVÍRUS – RELAÇÕES DE TRABALHO E PACTO SOCIAL"¹ .

Na ocasião realçamos que, no dia 11 de março do ano passado, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a existência de uma pandemia global decorrente do Novo Coronavírus.

Com a grave pandemia, que ainda persiste, medidas de combate à propagação do vírus (Covid-19) foram tomadas e outras vem sendo adotadas.

Nesse contexto, lembre-se das ações amplamente divulgadas nos meios de comunicação restringindo a locomoção das pessoas e o funcionamento de grande parte das atividades do comércio.

Como não poderia deixar a crise atingiu fortemente as relações do trabalho, motivo pelo qual restaram editadas normas no ano passado e outras no ano em curso, visando atenuar as consequências.

¹http://new.homerocosta.saas.readyportal.net/file_depot/0-10000000/390000-400000/398566/folder/1126368/EM+TEMPOS+DE+CORONAVIRUS++RELACOES+DE+TRABALHO+E+PACTO+SOCIAL.pdf

No dia 28/04/2021 foi publicada a Medida Provisória 1.045, cuja redação muito se assemelha à da Medida Provisória 936/2020 e, ainda, foi publicada a Medida Provisória 1.046, contendo disposições quase idênticas às da Medida Provisória 927/2020.

A Medida Provisória 1.045/2021, instituiu o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

A seguir serão destacados alguns pontos da Medida Provisória.

O Novo Programa Emergencial, com duração de 120 (cento e vinte) dias, tem como objetivo: I - preservar o emprego e a renda; II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e, III - reduzir o impacto social em razão das consequências surgidas.

As ações que podem ser adotadas para atingir as finalidades são: I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e, III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Consta expressamente na Medida Provisória que as suas normas não tem incidência no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber, cumulativamente, o Benefício Emergencial para cada um deles.

As disposições previstas na Medida Provisória se aplicam também aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial. Todavia, o detentor de contrato intermitente não fará jus ao benefício.

O empregador deverá informar ao Ministério da Economia, no prazo de dez dias, que foi firmado o ajuste com o empregado. A primeira parcela será paga em trinta dias. O prazo indicado será contado da data da celebração do acordo.

O Benefício Emergencial terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

Quando se tratar de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução.

Já na suspensão temporária do contrato de trabalho o valor mensal corresponderá, em regra, a cem por cento do montante do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

Porém, a quantia será equivalente a setenta por cento do seguro-desemprego, quando a empresa que tiver obtido, em 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais). Em contrapartida, o empregador concederá ajuda compensatória mensal de trinta por cento do valor do salário do empregado.

O empregado que receber o Benefício Emergencial será portador de garantia provisória no emprego durante a vigência do ajuste e, ainda, por igual período após o término.

A garantia de emprego não se aplica àquele que der motivo ao rompimento do contrato por pedido dispensa, acordo previsto no artigo 484-A, da CLT, ou por justa causa.

Mas se o empregador promover a dispensa, sem justa causa, durante a garantia provisória, além do pagamento das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, indenizará o empregado na forma estabelecida.

As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observadas as condições impostas e os prazos estabelecidos.

Por fim, vale enfatizar que em caso de irregularidades na adoção das ações os infratores poderão ser autuados e penalizados.

Noutro norte, a Medida Provisória 1.046/2021, instituiu "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”.

As principais deliberações contidas na Medida Provisória versam sobre: regime de teletrabalho; antecipação de férias individuais; concessão de férias coletivas; aproveitamento e antecipação de feriados; banco de horas; suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e, diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). E, adiante, destacamos:

Relativamente ao FGTS, foi suspensa a exigibilidade do seu recolhimento pelos empregadores, referente às competências de abril, maio, junho e julho de 2021, com vencimento em maio, junho, julho e agosto de 2021, respectivamente.

O recolhimento dos referidos períodos, observadas as condições fixadas, poderá ser procedido de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos em lei, em até quatro parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de setembro de 2021.

Quanto ao teletrabalho enfatizamos que o empregado deve firmar um termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as recomendações repassadas pelo empregador de modo a evitar doenças e acidentes de trabalho. A medida é salutar para o empregado como mecanismo de proteção e para o empregador que evitará ou reduzirá eventuais responsabilizações e condenações.

Com efeito, em razão da prestação de serviços fora de suas dependências, o empregador deverá orientar o empregado, com regras claras, notadamente sobre ergonomia, atribuições a serem desenvolvidas, horários de trabalho para execução das mesmas, as pausas, e para evitar contágio com o vírus.

O empregador deve solicitar também que o funcionário estabeleça planejamento e rotina de trabalho. Além de prevenir doenças, reflete em melhor produtividade. Constata-se que o teletrabalho representa uma boa alternativa, quando for possível a sua aplicação.

Em conclusão, o que pode ser evidenciado é que o Governo, mais uma vez, instituiu normas flexibilizando algumas regras trabalhistas já existentes e trouxe outras para serem adotadas nessa época difícil que atravessamos. O objetivo é o de tentar reduzir os efeitos da pandemia decorrente do novo coronavírus, mediante preservação de empresas e de postos de trabalho.

O certo é que o momento exige união, mediante estabelecimento de um verdadeiro pacto social, com a efetiva participação e colaboração de toda sociedade para superar a crise.