

## NOVAS MEDIDAS PROVISÓRIAS EM ÂMBITO TRABALHISTA - COVID-19

Drielle Amate Matta  
Felipe Carmargo de Araújo

O governo brasileiro reeditou as medidas tomadas no ano de 2020 visando à manutenção do emprego e da renda, bem como flexibilizando algumas regras trabalhistas relacionadas à saúde e segurança do trabalho de forma a possibilitar o trabalho feito à distância (teletrabalho).

Permanecendo vigentes as medidas de estado de calamidade pública declarado em 2020 e, em meio à segunda onda de incidência da COVID-19, as empresas continuam enfrentando decisões difíceis sobre como lidar com a sobrevivência de seus negócios e manutenção dos empregos, tendo em vista o fim das medidas previstas pela Medida Provisória (MP) nº 927/2020 (não convertida em lei) e da MP nº 936/2020, convertida na Lei nº 14.020/2020, cujo período de vigência já se encerrou.

Na última semana, foram editadas as novas MPs nº 1.045 e 1.046/2021, publicadas em 28/04/2021, que reeditaram, respectivamente, o Programa Emergencial para Manutenção do Emprego e da Renda e a flexibilização de normas trabalhistas referentes a férias, teletrabalho, saúde e segurança do trabalho, entre outras.

Dessa forma, apresentamos abaixo as opções atualmente existentes na legislação para economia das empresas e preservação de empregos, já contemplando as inovações trazidas pelas MPs nº 1.045 e 1.046/2021, destacando que elas são claras em determinar que suas disposições só se aplicam durante 120 (cento e vinte) dias contados desde a data de sua publicação no Diário Oficial da União (ou seja, em princípio, perdem sua vigência no final de agosto de 2021 se não forem convertidas em lei).

Lembramos que, independentemente das medidas escolhidas pela empresa, enquanto os empregados permanecerem no ambiente de trabalho, é responsabilidade e obrigação dos empregadores adotar as cautelas necessárias e possíveis para proteger seus empregados e evitar a propagação do Coronavírus, tais como: informar e instruir os empregados sobre o tema e cuidados de higiene, fornecer lavatório com água e sabão, fornecer sanitizantes (álcool em gel 70% ou outros adequados), realizar aferição de temperatura, implementar medidas de alteração da rotina de trabalho para flexibilização de jornada e evitar aglomerações, espaçamento dos postos de trabalho ou instalação de divisórias etc.

### 1 – Medida Provisória nº 1.045/2021

Foi instituído o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, cujo objetivo é a preservação do emprego e da renda, com a continuidade das atividades laborais e empresariais, de modo a reduzir o impacto social causado pelo COVID-19.

Foram estabelecidas as seguintes medidas:

- Redução proporcional da jornada de trabalho e dos salários

Poderá ocorrer de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 120 dias, mediante acordo individual ou acordo coletivo de trabalho (“ACT”), devendo ser observados:

- a) preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- b) pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos;
- c) redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos percentuais de 25%, 50% ou 70%;

O governo federal será responsável pela complementação da renda do empregado beneficiado pelo Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, sendo o valor custeado pela União chamado de “Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”.

O valor do benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito e corresponderá ao percentual da redução. Em caso de negociação coletiva, é possível estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos daqueles previamente definidos na MP, sendo que o valor devido do benefício será de:

- a) sem percepção do Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a 25%;
- b) 25% do valor do seguro-desemprego para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- c) 50% do valor do seguro-desemprego para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; e
- d) 70% do valor do seguro-desemprego para a redução de jornada e de salário superior a 70%.

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 dias corridos, contado:

- a) da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou
- b) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado, sendo esta decisão exclusiva do empregador.

### • Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

Poderá ocorrer de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até cento e vinte dias.

Modalidade: acordo individual escrito (encaminhado ao empregado com antecedência de dois dias) ou ACT, devendo haver a comunicação do respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

O empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho:

- I – fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e
- II – ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

O valor do benefício será de:

- a) equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, ou
- b) equivalente a 70% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, no caso de empresas com faturamento superior a R\$4.800.000,00. As empresas cuja receita bruta, em 2019, tenha sido superior a R\$4.800.000,00 deverão pagar ajuda compensatória de, no mínimo, 30% do valor do salário do empregado.

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 dias corridos, contado:

- da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou
- da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado, sendo esta decisão exclusiva do empregador.

Se, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

- I – ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
- II – às penalidades previstas na legislação; e
- III – às sanções previstas em convenção ou em ACT.

### • Regras gerais

O pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda independe do:

- I – cumprimento de qualquer período aquisitivo;
- II – tempo de vínculo empregatício; e
- III – número de salários recebidos.

As medidas serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados:

- a) com salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais); ou
- b) definidos como hipersuficientes pela CLT (portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social).

Para os demais empregados, as medidas somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou ACT, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de 25% e a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, que poderão ser pactuadas por acordo individual.

A MP estabelece, ainda, garantia provisória de emprego (salvo justa causa ou pedido de demissão), nas seguintes hipóteses:

- a) durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e
  - b) após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.
- c) no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado da data do término do período da garantia de emprego da gestante (desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto).

A dispensa sem justa causa no período de estabilidade supra enseja o pagamento de indenizações especiais.

Se, após a pactuação de acordo individual houver a celebração de convenção coletiva ou ACT com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas regras de transição.

As regras da MP também se aplicam aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

### • Principais diferenças

Entre as principais diferenças entre as medidas adotadas em 2020 e as presentes, pode-se elencar:

- Não se aplicam as disposições desta MP ao empregado intermitente;
- Empregados com estabilidade em razão do recebimento do Benefício Emergencial concedido em 2020 terão o prazo da garantia suspenso durante o recebimento do novo Benefício Emergencial, sendo que a contagem recomeçará após o encerramento da garantia de emprego decorrente do novo acordo;
- Inexistência de garantia de emprego em caso de extinção do contrato de trabalho por comum acordo (artigo 484-A da CLT);
- Empregador e empregado poderão, de comum acordo, optar pelo cancelamento do aviso prévio em curso e adotar as previsões desta MP;
- Inaplicabilidade do artigo 486 da CLT – “Fato do Príncipe” – governo não poderá ser responsabilizado por indenizações decorrentes das medidas restritivas que impactem a economia.

### 2 – Medida Provisória nº 1.046/2021

Teletrabalho:

- Aviso escrito do empregador ao empregado deve ser dado com 48 horas de antecedência;
- Não aplicável a empregados de teleatendimento e telemarketing;
- Válido para estagiários e aprendizes;
- Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada ao trabalho, o empregador poderá: (i) fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura; ou (ii) considerar como à sua disposição as horas normais do empregado, ainda que ele não esteja exercendo nenhuma atividade;
- Dispensado o acordo escrito prévio, mas as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária deverão ser objeto de contrato escrito firmado em até 30 dias da data da mudança do regime de trabalho;

Antecipação de férias individuais:

- Aviso escrito do empregador ao empregado deve ser dado com 48 horas de antecedência;
- Duração mínima de 5 dias;
- Poderão ser concedidas unilateralmente pelo empregador, ainda que o empregado não tenha completado o período aquisitivo;
- Possibilidade de negociação individual de antecipação de períodos futuros de férias por acordo escrito;
- Prioridade na concessão para empregados do grupo de risco do Covid-19;
- Possibilidade de diferimento do pagamento das férias até o 5º dia útil do mês subsequente e do adicional de 1/3 até a data em que é devido o 13º salário;
- Conversão de um até 1/3 de férias em abono pecuniário dependerá de concordância do empregador;
- Na hipótese de dispensa do empregado, deverá haver o pagamento, juntamente com as verbas rescisórias, dos valores ainda não adimplidos relativos às férias.
- As férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão

Férias coletivas:

- Aviso escrito do empregador ao empregado deve ser dado com 48 horas de antecedência;
- Duração mínima de 5 dias;
- Poderão ser concedidas ainda que o empregado não tenha completado o período aquisitivo;
- Prioridade na concessão para empregados do grupo de risco do Covid-19;
- Possibilidade de diferimento do pagamento das férias até o 5º dia útil do mês subsequente e do adicional de 1/3 até a data em que é devido o 13º salário;
- Conversão de até 1/3 de férias em abono pecuniário dependerá de concordância do empregado;
- As férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

Antecipação e aproveitamento de feriados:

- Aviso escrito do empregador ao empregado deve ser dado com 48 horas de antecedência;
- Válido por decisão unilateral dos empregadores, inclusive para feriados religiosos;
- Feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

Banco de Horas:

- Autorizada a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, estabelecido por meio de ACT ou acordo individual formal (escrito), para a compensação no prazo de até 18 meses, contado a partir do 120º dia de vigência da MP;
- A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação de jornada em até 2 horas, a qual não poderá exceder 10 horas diárias, e poderá ser realizada aos finais de semana;
- A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou de acordo individual ou coletivo.

Suspensão de Exigências Administrativas em Segurança e Saúde no Trabalho:

- Suspensão da obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais (este somente poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias) – notem que não recomendamos a dispensa do exame médico admissional, para mitigar a exposição ao risco de eventual nova contratação portadora de doença pré-existente não identificada;
- Exames pendentes deverão ser realizados no prazo de 120 dias do encerramento da vigência da MP;
- Suspensão da realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, os quais deverão ser realizados no prazo de 180 dias do encerramento da vigência da MP;
- Manutenção das reuniões das CIPAs, inclusive processos eleitorais, de forma exclusivamente remota.

Diferimento do recolhimento de FGTS:

- Suspensão da 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;
- O pagamento das obrigações acima será realizado em até quatro parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de setembro de 2021, mediante declaração destas informações até 20/08/2021;
- Na hipótese de dispensa do empregado, deverá haver o recolhimento imediato, sem juros e multa.

Suspensão do contrato de trabalho, por um período de 1 a 3 meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional (necessariamente online, na situação atual) oferecido pelo empregador, mediante negociação coletiva, celebração de ACT e concordância do empregado, mantendo-se a concessão dos benefícios voluntariamente conferidos pelo empregador.