

São Paulo, 29 de abril de 2021.

Prezados Clientes e Parceiros,

Saudações.

**NOVAS MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO À SITUAÇÃO EMERGENCIAL E OS
REFLEXOS TRABALHISTAS E ECONÔMICOS EM VIRTUDE DA COVID-19**
MEDIDAS PROVISÓRIAS Nº 1044, Nº 1045 E Nº 1046 DE 27 DE ABRIL DE 2021.

O Governo Federal editou em 27 de abril de 2021, as Medidas Provisórias nº 1044, nº 1045 e nº 1046, as quais tratam individualmente e complementarmente sobre medidas de enfrentamento à crise instalada no país em virtude da COVID-19.

Questionamentos não faltam quanto ao momento de edição das medidas e dentre eles dois se destacam, sendo o principal se estas foram editadas “muito tarde”, em virtude de o agravamento da pandemia ter sido constatado há ao menos 2 meses, sendo o outro uma previsão epidemiológica, pois com a baixa vacinação e a flexibilização de restrições, resta prevista a chamada terceira onda, uma vez que 70% da população ainda se encontra suscetível à contaminação.

Abaixo apresentaremos os principais destaques das Medidas Provisórias editadas individualmente.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1044, DE 27 DE ABRIL DE 2021.

A Medida Provisória nº 1044, de 27 de abril de 2021, foi editada em consonância ao artigo 62, combinado com o artigo 167, §3º, ambos da Constituição Federal, com o objetivo de abrir crédito extraordinário em favor do Ministério da Economia no valor de R\$ 9.977.701.233,00 (nove bilhões novecentos e setenta e sete milhões setecentos e um mil duzentos e trinta e três reais) para atender à programas governamentais, estando previsto dentre eles o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda – Covid-19 e Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda – Covid-19 – Nacional (Crédito Extraordinário – Covid-19).

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1045, DE 27 DE ABRIL DE 2021.

A Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021, instituiu o novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, pelo prazo de 120 dias, os quais deverão ser contados a partir de 28 de abril de 2021, data da publicação oficial da Medida Provisória, estando previstas no programa as seguintes medidas:

- Pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda;
- Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salários; e,
- Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho.

Em linhas gerais, o benefício será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, devendo o empregador informar ao Ministério da Economia sobre a medida adotada (redução da jornada de trabalho e do salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho) em até 10 (dez) dias da data da celebração do acordo, e a primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias contados da celebração do acordo e enquanto perdurar a medida adotada.

Importante ressaltar que, caso o empregador não respeite os prazos de comunicação estabelecidos, o mesmo será responsável pelo pagamento da remuneração correspondente ao valor anterior à aplicação da medida, bem como dos respectivos encargos sociais e trabalhistas, até que regularizado esteja o procedimento.

Sobre valores a serem pagos pelo empregador ao empregado nas condições de aplicação das medidas emergenciais relativas aos contratos de trabalho, temos que:

- O valor do benefício emergencial a ser pago será correspondente ao valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, sendo que na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado com a aplicação do percentual da redução sobre a base de cálculo;

- Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho terá valor mensal equivalente a cem por cento do valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito, podendo ocorrer de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho por até 120 dias, ou equivalente a setenta por cento do valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito em caso de empresas que tenham auferido no ano calendário de 2019, receita bruta superior a 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), sendo nesse caso requisito essencial ao procedimento, a complementação do benefício entendida como ajuda compensatória mensal no valor

Avenida Francisco Matarazzo, 404 – 10º andar – Conjuntos 1003/1004 - Água Branca – São Paulo/SP – CEP: 05001-100

de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período de aplicação da medida.

Destaca-se que o empregado que possua mais de um vínculo empregatício reconhecido fará jus ao benefício para cada vínculo que possuir mantendo-se o já previsto na Medida Provisória editada em 2020.

Com relação ao trabalho intermitente, a nova Medida Provisória excluiu da percepção o direito ao benefício.

Para os empregados que gozem de benefício de aposentadoria, as medidas poderão ser implementadas sob a condição de enquadramento de hipótese de acordo individual e ajuda compensatória por parte do empregador.

As gestantes também estão incluídas nas hipóteses de implementação das medidas.

Havendo celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho após a implementação das medidas, e os documentos referidos apresentem cláusulas conflitantes com o acordo individual pactuado, deverá prevalecer as condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período antecedente à negociação coletiva.

O aviso prévio em curso poderá ser cancelado.

São estáveis os contratos de trabalho sujeitos às medidas estabelecidas pela medida provisória em comento, pelo período equivalente ao da aplicação da medida contados do restabelecimento do estado normal do contrato, restando ainda que para as gestantes tal estabilidade passa a ser computada após o período de estabilidade como gestante.

Ressalta-se que esgotado o prazo estabelecido como termo de encerramento da aplicação da medida, deverão as condições anteriores de trabalho serem restabelecidas no prazo de 02 (dois) dias corridos.

Adentrando às duas modalidades específicas, quais sejam, redução proporcional de jornada de trabalho e salário e suspensão temporária do contrato de trabalho, passamos a expor as especificidades de cada uma.

Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário

A modalidade de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário poderá ocorrer de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho por até 120 dias nos percentuais de 25%, 50% e 75%, podendo ser estabelecidas por acordo individual ou negociação coletiva.

Os empregados que tiverem suas jornadas de trabalho e salário reduzidos em proporção inferior à 25% não farão jus ao benefício.

As medidas deverão ser implementadas por meio de acordo individual por escrito com antecedência mínima de 02 (dois) dias corridos ou por negociação coletiva, para os empregados que, tenham salário igual ou inferior a R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais) ou que possuam diploma de nível superior e percebam salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

Para os empregados que não se enquadrem nas condições acima especificadas, as medidas somente poderão ser aplicadas por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho exceto quando a redução proporcional de jornada e salário se der na proporção de 25%; quando a redução não resultar em diminuição do valor total recebido mensalmente, ou seja, ocasião em que o empregador complementar com a ajuda compensatória mensal os recebimentos do empregado, além do salário reduzido e do benefício proporcional.

Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

A modalidade da suspensão poderá ser de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho pelo prazo máximo de 120 dias.

Poderá o empregador pactuar a suspensão temporária do contrato de trabalho por convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho ou por acordo individual escrito entre as partes.

No caso da opção por acordo individual entre as partes, o mesmo deverá ser estabelecido por escrito, com dois dias corridos de antecedência, sendo certo que nesta modalidade de enfrentamento, restarão assegurados todos os benefícios concedidos pelo empregador ao empregado, ficando o empregado autorizado ao recolhimento à Previdência Social como segurado facultativo.

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

A Medida Provisória nº 1.046, foi editada com o objetivo de enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes da emergência de saúde pública e a preservação do emprego e da renda, trazendo como medidas:

Teletrabalho

Estabelece a Medida Provisória que o empregador poderá, a seu critério, durante o período de 120 dias, alterar o regime de trabalho presencial de seus empregados para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, além de determinar retorno ao regime presencial independente de acordos individuais ou coletivos, dispensando o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

A alteração da condição de execução do trabalho deverá ser comunicada ao empregado com antecedência mínima de 48 horas por escrito ou por meio eletrônico.

As questões relativas à aquisição de equipamento, fornecimento, reembolso de despesa, fornecimento em comodato e demais disposições devem ser estabelecidas em instrumento contratual no prazo máximo de 30 dias do estabelecimento da nova condição.

Não há controle de jornada de trabalho nessa modalidade.

Antecipação de Férias Individuais

Para a aplicabilidade desta modalidade, o empregador deverá comunicar o empregado com antecedência de 48 horas por escrito, sendo válido o meio eletrônico, indicando o período de gozo, os quais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos.

O adicional de um terço relativo às férias concedidas, poderão ser pagos após a sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina, sendo que a sua conversão em gratificação dependerá de anuência do empregador.

O pagamento da remuneração pelas férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

Os períodos futuros de férias poderão ser negociados para serem antecipados através de acordo individual escrito.

Em caso de demissão, as férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido, serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado.

Antecipação de Férias Coletivas

O empregador poderá a seu critério, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa, notificando os envolvidos com quarenta e oito horas de antecedência por escrito, sendo válido o meio eletrônico, não sendo aplicáveis limite máximo de períodos anuais, tampouco limite mínimo de dias corridos, permitida a concessão por prazo superior a 30 dias, sendo dispensadas as comunicações de praxe ao órgão local do Ministério da Economia e sindicatos representativos da categoria profissional.

Antecipação de Feriados

Poderão ser antecipados os feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos, por vontade do empregador, sendo necessária a comunicação por escrito com antecedência de no mínimo 48 horas, devendo haver indicação expressa dos feriados antecipados.

Banco de Horas

Durante o período de 120 dias, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada através de banco de horas, que poderá ser efetivado por acordo individual ou coletivo escrito, devendo a compensação das horas acumuladas ocorrerem no prazo de 18 meses contados do encerramento dos 120 dias estipulados pela Medida Provisória.

Suspensão de Exigências Administrativas em Segurança e Saúde no Trabalho

Durante o prazo estipulado pela Medida Provisória, qual seja, de 120 dias, restam suspensas a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto os demissionais dos trabalhadores em teletrabalho.

Estabelece ainda a Medida Provisória a suspensão pelo prazo de 60 dias, a realização dos treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados previstos nas normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Reuniões da CIPA e processos eleitorais estão autorizados a ocorrer de forma remota.

Diferimento do Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Com a entrada em vigor da Medida Provisória em destaque, restou suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente à competências de abril, maio, junho e julho de 2021 com os respectivos vencimentos para maio, junho, julho e agosto de 2021, podendo os depósitos serem realizados de forma parcelada sem a incidência de multa e encargos.

O recolhimento do FGTS referente às competências de abril, maio, junho e julho poderá ser realizado em até quatro parcelas mensais com vencimento a partir de setembro de 2021, observada a data do recolhimento mensal devido, e o empregador precisa declarar essas informações até dia 21 de agosto de 2021, nos termos do disposto no inciso IV caput do art. 32 da Lei nº 8.212/91.

Profissionais da Saúde

Aos **ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE** é permitido 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 e 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.

As horas suplementares computadas poderão ser compensadas, no prazo de dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

Os profissionais da saúde poderão ter suas férias ou licenças não remuneradas suspensas, por meio de comunicação formal por escrito, sendo admitido o meio eletrônico com antecedência de 48 horas.

A realização dos treinamentos e de exames ocupacionais periódicos os trabalhadores da área da saúde em efetivo exercício em ambiente hospitalar terão prioridade a testes de identificação do coronavírus.

A Monello Advogados está à disposição para analisar os casos individualmente e verificar os enquadramentos.

