

MEDIDAS PROVISÓRIAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO COVID -19

Por

Márcia Leão de Lima | Psicóloga

Rosiane Dias Cardoso | Advogada e Enfermeira

O cenário mundial está voltado as consequências nefastas causadas pela pandemia do novo coronavírus, o Brasil mais particularmente decretou estado de calamidade (decreto legislativo 6 de 2020) e o Ministério da Saúde decretou emergência de saúde pública de importância internacional, nos termos da lei 13.979 de 2020.

Situações como essas requerem medidas de urgência em todas as áreas e de toda ordem, em destaque está a recomendação da OMS (Organização Mundial da Saúde) em relação a necessidade do isolamento, quarentena, distanciamento social para toda população.

As relações de trabalho foram umas das áreas que tiveram grande impacto com as recentes medidas, em busca de resolver impasses que surgiram sobre as relações de trabalho, surgiram algumas medidas provisórias

1- MEDIDA PROVISÓRIA 927 DE 2020 e 928 DE 2020.

Regulariza situações de trabalho e flexibiliza regras da Consolidação das Leis do Trabalho, enquanto durar o estado de calamidade pública.

A referida medida provisória visa a preservação do emprego e da renda, proporcionando que sejam adotadas para esse período algumas medidas como teletrabalho, antecipação de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, entre outras regras.

A suspensão do contrato de trabalho com direcionamento do trabalhador para qualificação presente no artigo 18 da referida medida provisória, foi o ponto mais polêmico. Contudo, foram considerados possíveis efeitos negativos para os trabalhadores, como perdas salariais, então o Governo revogou o referido artigo com a publicação da **medida provisória 928 de 2020**.

DAS FÉRIAS COLETIVAS

A regra foi flexibilizada, o empregador poderá concedê-las, desde que os trabalhadores afetados sejam comunicados com 48 horas de antecedência, ainda há a recomendação para que sejam priorizados os trabalhadores que se enquadrem no grupo de risco do COVID 19.

DA ALTERAÇÃO DO TRABALHO PRESENCIAL PELO TELETRABALHO, TRABALHO REMOTO OU OUTRO TIPO DE TRABALHO A DISTÂNCIA.

Essa medida segue as recomendações preconizadas pela OMS quanto ao isolamento do grupo de risco e dos demais indivíduos para evitar a propagação da doença, na hipótese de o trabalhador não possuir os equipamentos necessários para esse tipo de trabalho a empresa deverá fornecer.

DAS FALTAS NESSE PERÍODO DE RECOMENDAÇÃO DE ISOLAMENTO

Embora haja receio do trabalhador quanto a estar exposto ao contágio, as regras para ausência no trabalho não foram alteradas e deverão seguir algumas leis.

A lei 13.979/20 e a portaria 356/20 do Ministério da Saúde, que regulam o isolamento e a quarentena, e exigem que só poderão ser determinados e considerados mediante prescrição médica ou por recomendação de um agente de vigilância epidemiológica.

DOS PRESTADORES DE SERVIÇOS AUTÔNOMOS OU SEM EXCLUSIVIDADE.

Se somente houver previsão de pagamento mediante a prestação efetiva de serviços, o recebimento de qualquer valor dependerá de um acordo a ser celebrado diretamente com a empresa.

DA REDUÇÃO DE SALÁRIOS

Será permitida mediante algumas regras previstas na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), são previstas duas exceções à irredutibilidade salarial, desde que acompanhada da redução da jornada de trabalho.

- 1- redução de salário, acompanhada da redução da jornada de trabalho, em até 25% respeitando o salário mínimo legal, em casos de força maior ou prejuízos devidamente comprovados.

Obs: A Constituição Federal só permite que essa redução seja feita mediante negociação pelo sindicato profissional da categoria, com estipulação em convenção ou acordo coletivo. Cessando os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

2- redução da jornada e do salário será acordada individualmente com o trabalhador, desde se caracterize como uma vantagem para ele. Seria o caso, por exemplo, da redução da jornada e do salário para que o trabalhador possa se dedicar aos estudos e conciliá-los com o trabalho.

DA COMPENSAÇÃO DE JORNADA, POR MEIO DE BANCO DE HORAS

Em caso de interrupção das atividades a compensação da jornada poderá ser feita em até 18 meses, a partir do encerramento da calamidade pública, ao contrário da regra da CLT que prevê a compensação em até 6 meses contados do retorno às atividades.

2 - MEDIDA PROVISÓRIA 936 DE 2020

A Medida Provisória nº 936/20, foi publicada em 1º de abril do corrente ano, com intuito de mediar novas regras e condições para a redução proporcional da jornada e do salário de empregados e para a suspensão temporária dos contratos de trabalho, como alternativas para enfrentar a crise causada pela pandemia de covid-19. Objetivando a viabilização e a manutenção da atividade econômica e dos postos de trabalho, sem maiores prejuízos à renda dos trabalhadores.

Redução da jornada	Suspensão de contrato	Outros pontos da MP
Ao empregador será permitida a realização de	O empregador também poderá acordar a	- O recebimento do Benefício Emergencial de

<p>acordo para a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados de 25%, 50% ou 70% por até três meses, ficando o governo responsável pelo pagamento do restante do salário com o uso de parte do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito.</p> <p>Para os casos em que a redução for de 25%, o corte poderá ser acordado com todos os empregados, individualmente ou coletivamente. Nas demais situações poderão ser pactuadas individualmente apenas por quem ganha até três salários mínimos ou por trabalhador com nível superior que receba mais que o dobro do teto da Previdência (R\$ 12.202,12) ou coletivamente por todos os funcionários.</p> <p>Fonte: Agência Senado</p>	<p>suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias. Nessa regra, as negociações poderão ser feitas por meio de negociações individuais ou coletivas e o trabalhador terá direito ao seguro-desemprego, que será bancado total ou parcialmente pelo governo, dependendo do faturamento da empresa.</p> <p>A interrupção do contrato de trabalho precisa ser pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos. Durante o período de suspensão, o empregador deverá manter os benefícios pagos aos empregados, como vale-alimentação e auxílios, e o empregado não poderá ser requisitado para trabalho remoto ou a distância.</p>	<p>Preservação do Emprego e da Renda não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego;</p> <ul style="list-style-type: none"> - O benefício não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte, da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado, da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS; - Na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória prevista não integrará o salário devido pelo empregador; - O trabalhador terá a garantia provisória do emprego durante o período de suspensão ou redução de jornada e após o restabelecimento do contrato por período
--	---	---

	<p>A medida provisória também institui garantia provisória do emprego durante o período de suspensão e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da suspensão</p> <p>Fonte: Agência Senado</p>	<p>equivalente ao da suspensão ou redução.</p> <ul style="list-style-type: none">- A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, mais valores indenizatórios..- Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração;- A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais;
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none">- A medida provisória também se aplica aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial;- O empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até a data de publicação da medida provisória fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 pelo período de três meses;- O benefício emergencial mensal não poderá ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial; <p>Fonte: Agência Senado</p>
--	--	---

CONCLUSÃO

A crise econômica e social provocada pela expansão da Pandemia Covid-19, transformou o cenário da sociedade brasileira assim como no panorama mundial, as dificuldades são diversas principalmente nas relações trabalhistas e sobrevivência tanto de trabalhadores quanto de empregadores, diante da paralisação de suas atividades.

As MPs foram editadas com o fim de apresentar alternativas para mediar as questões trabalhistas, propiciando ao empregador a possibilidade de enfrentar a atual emergência mundial causada pelo coronavírus sem ter de demitir seus funcionários primando pela preservação do emprego e da renda e garantindo de condições dignas de trabalho aos empregados.

Porém o que se espera é um meio termo em o capital e o trabalho, que as decisões sejam tomadas com enfoque no indivíduo, no cidadão preservando sempre o instinto de humanidade e preservando as garantias constitucionais e o senso de justiça.

REFERÊNCIAS

<https://jus.com.br/artigos/80754/coronavirus-x-relacao-de-trabalho-alternativas-propostas-pela-medida-provisoria-927-20> - acesso em 30 de março de 2020.

<https://www.direcaoconcursos.com.br/artigos/mp-927-2020-e-coronavirus-saiba-quais-sao-as-8-medidas-trabalhistas-de-enfrentamento-da-calamidade-publica/> - acesso em 01 de abril de 2020.

<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/04/02/mp-preve-novas-regras-para-reducao-de-jornada-e-salario-e-suspensao-de-contrato> - acesso em 05 de abril de 2020.