

Governo edita Medidas Provisórias criando o Novo Benefício Emergencial e flexibilizando Regras Trabalhistas para enfrentamento da Covid-19

O escritório Flávio Obino Filho Advogados Associados preparou material resumindo as regras previstas nas Medidas Provisórias 1.045/21 e 1.046/21 editadas pelo Governo Federal e publicadas nesta quarta-feira, 28 de abril. Confira abaixo as considerações iniciais a respeito das medidas:

Medida Provisória 1045/21 - Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Entrou em vigência imediata a partir de 27 de abril de 2021, com a criação do Novo Programa Emergencial de manutenção do Emprego e da Renda que reestabelece o programa vigente até o final de 2020.

Nas hipóteses de redução proporcional de jornada e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado perceberá benefício emergencial calculado da mesma forma que ocorria no programa anterior, tendo como base de cálculo o valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito. No caso de redução de jornada de trabalho, com aplicação do percentual da redução (25%, 50% ou 70%) sobre a base de cálculo. Em se tratando de suspensão, o benefício será equivalente a 100% do valor do seguro nas empresas com receita bruta até R\$ 4.800.000,00 no ano-calendário 2019; e de 70% nas demais (estas terão que pagar ajuda compensatória de 30% do valor do salário do empregado).

Quem pode contratar diretamente a redução ou suspensão?

A redução de jornada até 25% poderá ser feita diretamente entre empregado e empregador. A redução em percentual superior ou a suspensão do contrato de trabalho somente poderá ser feita por acordo individual para empregados que percebam até R\$ 3.300,00 (valor unificado e superior ao estabelecido no programa anterior) ou para os de nível superior que percebam salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Nos demais casos a redução ou suspensão depende de negociação coletiva ou do pagamento pelo empregador do valor integral do salário do empregado computado o valor do benefício emergencial.

Limitação aos atuais empregados:

Outra novidade é que o programa somente atinge empregados já contratados até a data da edição da MP (27 de abril de 2021).

Da garantia provisória no emprego:

Fica mantida a regra de garantia provisória no emprego durante a redução e suspensão e por igual período depois do seu encerramento. No caso de rescisão, o empregado tem direito a mesma indenização que era devida no programa anterior. Foi inserido dispositivo que esclarece que os prazos da garantia provisória no emprego decorrente dos acordos de redução proporcional de jornada e de salário ou de suspensão de contrato de trabalho feitos com base no programa anterior ficarão suspensos durante o recebimento do Novo Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e somente retomarão a sua contagem após o encerramento do período da garantia de emprego previsto na nova MP.

Empregada gestante:

A empregada gestante, inclusive a doméstica, poderá participar do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, observadas as condições específicas estabelecidas na Medida Provisória.

Validade do programa: 120 dias e poderá ser prorrogado por ato do Governo.

Medida Provisória 1046/21 - Medidas Trabalhistas para Enfrentamento do Covid-19

A Medida Provisória 1046/21 reedita alternativas trabalhistas adotadas em 2020 através da MP 927, privilegiado a contratação direta entre empregado e empregador. Os mecanismos adotados são o do tele trabalho, 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 o diferimento do recolhimento do FGTS.

Férias:

O empregador informará ao empregado, durante o prazo de flexibilização sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado. As férias antecipadas não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido. Empregado e empregador poderão, adicionalmente, negociar a antecipação de períodos futuros de férias por meio de acordo individual escrito. O adicional de um terço relativo às férias concedidas durante o período de flexibilização poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devida a gratificação natalina. A conversão de um terço do período das férias em abono pecuniário dependerá da anuência do empregador, hipótese em que o pagamento poderá ser efetuado até a data em que for devido o 13º salário. O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do Covid-19 poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias, individuais ou coletivas, ainda não adimplidos, serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas. Uma novidade é a regra

de que as férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão, depreendendo-se que em caso de rescisão de iniciativa do empregador o desconto não está autorizado.

Antecipação dos Feriados:

A antecipação dos feriados, com base na nova normativa, não depende de concordância do empregado.

Banco de Horas:

Em caso de interrupção das atividades pelo empregador poderá ser constituído banco de horas durante o período de 120 dias, sendo as horas recuperadas em até 18 meses depois do referido período. A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou de acordo individual ou coletivo. As empresas que desempenham atividade essencial poderão constituir o regime especial de banco de horas independentemente da interrupção de suas atividades.

Exames Médicos e outras exigências em segurança e saúde:

Durante os 120 dias de flexibilização fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, dos trabalhadores que estejam em regime de tele trabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância. Os exames a que se refere serão realizados no prazo de 120 dias, contado da data de encerramento do período de suspensão. 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 Covid-19 previstos em normas de segurança e saúde no trabalho ou em regulamentação internacional. Os exames médicos ocupacionais periódicos dos trabalhadores em atividade presencial vencidos durante o prazo de 120 dias poderão ser realizados no prazo de até 180 dias, contado da data de seu vencimento. O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

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.

Fica suspensa pelo prazo de sessenta dias a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. Os treinamentos serão realizados no prazo de 180 dias, contado do período de flexibilização de 120 dias. Os treinamentos previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no

trabalho poderão, durante o período de flexibilização ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

A realização de reuniões das comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA), inclusive aquelas destinadas a processos eleitorais, está autorizada de maneira inteiramente remota, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação.

Do diferimento do recolhimento do FGTS:

A 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 está suspensa.

Período de Flexibilização: As medidas são válidas durante o período de 120 dias contados da edição da MP, podendo ser prorrogado por ato do Poder Executivo federal.