MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO À COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO



FÁBIO DE SALLES MEIRELLES

Presidente da Federação da Agricultura e Pecuária do Estado de São Paulo (FAESP)

VISANDO GARANTIR a preservação de empregos e a continuidade das atividades empresariais e, assim, atenuando o impacto econômico das medidas de isolamento, o governo federal reeditou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, por meio da Medida Provisória (MP) nº 1.045, publicada em 28 de abril último.

Entre os principais pontos, destacam-se a possibilidade de suspensão temporária de contratos de trabalho e a redução proporcional de jornadas e salários. Com prazo de 120 dias, a adesão ao Programa poderá ser feita por meio de convenção, acordo coletivo ou acordo individual entre empregador e empregado.

Na hipótese de pactuação por acordo individual, a redução da jornada e do salário é autorizada nos percentuais de 25%, 50% ou 70%. No caso de convenção ou acordo coletivo, os percentuais podem ser diversos.

Além disso, o empregado que tiver o contrato suspenso ou a jornada e o salário reduzidos não poderá ser demitido pelo período em que durar o acordo, ressalvados os casos de justa causa.

Pela perda de renda do trabalhador, o Governo arcará com uma compensação que será calculada de forma proporcional à redução de salário e ao seguro-desemprego a que o empregado teria direito caso fosse demitido. Em se tratando da suspensão temporária, o Governo pagará 100% do valor do seguro-desemprego, exceto para médias e grandes empresas, nas quais 30% deverão ser pagos pelo empregador.

Ademais, caso seja descaracterizada a suspensão por continuidade no trabalho, o empregador pagará de imediato a remuneração e os encargos sociais referentes a todo o período, bem como às penalidades previstas na legislação.

Já a MP nº 1.046/21 dispõe sobre mudanças temporárias na esfera trabalhista, destacando-se as regras aplicáveis a **teletrabalho, antecipação de férias individuais, banco de horas e diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)**.

Com isso, autoriza-se a alteração do regime de trabalho, bastando notificar o empregado com antecedência de 48 horas. No mesmo prazo, o empregador poderá notificar o empregado sobre a antecipação das suas férias, que poderão ser concedidas ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido, com antecedência de cinco dias, podendo-se prorrogar, também, o pagamento do adicional de um terço do salário relativo às férias até a data da gratificação natalina.

Em se tratando do banco de horas, criou-se um regime especial de compensação, no intuito de ampliar o período para o ajuste de horas trabalhadas. Assim, o regime de compensação pode ser estabelecido por meio de um acordo individual ou coletivo escrito, com prazo para compensação de até dezoito meses.

Com relação ao FGTS, há suspensão da exigibilidade dos recolhimentos pelo empregador referentes às competências de abril, maio, junho e julho deste ano, podendo ser feitos de forma parcelada, em até quatro vezes, sem incidência de qualquer encargo, com vencimento a partir de setembro. Ressalta-se que as informações devem ser declaradas até 20 de agosto próximo pela empresa, sob o risco de os referidos recolhimentos serem considerados em atraso.

A FAESP acredita que a adoção dessas MPs voltadas à geração de renda propicia uma maior flexibilidade para o empregador gerir as relações de trabalho, preservando empregos, trazendo maior segurança jurídica ao mercado e, como consequência, impulsionando a tão almejada retomada da nossa economia brasileira. ■