

MEDIDAS TRABALHISTAS EMERGENCIAIS PARA O ENFRENTAMENTO DA CRISE CAUSADA PELA PANDEMIA DA COVID-19

Entenda os impactos em nível nacional e no Estado de Goiás nas relações de trabalho trazidas pela Lei Federal nº 13.979, Decreto Legislativo nº 06/2020, Medida Provisória nº 927/2020, Medida Provisória nº 936/2020, Lei nº 14.020/2020, Decreto nº 1.601/2021 e Decreto nº 1.646/2021

O CENÁRIO ATUAL EM TERMOS DE LEGISLAÇÃO FEDERAL

O surto internacional do coronavírus (COVID-19) levou ao reconhecimento da situação de emergência na saúde pública no Brasil levando o Governo Federal a promulgar em 06/02/2020 a Lei nº 13.979, a qual dispõe sobre as medidas para enfrentamento da crise, determinando, dentre elas, o isolamento social e a quarentena, a realização de estudos e investigação epidemiológica e restringindo a locomoção de pessoas.

O Senado Federal sancionou em 20/03/2020 o Decreto Legislativo nº 06/2020, por meio do qual o estado de calamidade pública foi decretado, possuindo efeitos até 31/12/2020.

Em 22/03/2020 a Presidência da República sancionou a Medida Provisória nº 927/2020 dispondo sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), buscando alternativas para a manutenção do emprego e renda dos trabalhadores.

Referida Medida Provisória, autorizava o teletrabalho independente de aditivo contratual; antecipação de férias individuais; banco de horas, dentre outras medidas emergenciais para manutenção de empregos e renda. Ocorre que a Medida Provisória nº 927/2020 perdeu a sua validade sem virar lei, no dia 19/07/2020, de modo que as medidas mencionadas não podem ser utilizadas desde esta data.

Entretanto, é sabido que muitas empresas mantiveram seus empregados trabalhando em casa, em regime de “home office”, mesmo após o fim do prazo de vigência da MP 927/2020.

TELETRABALHO

Cumprе esclarecer que o Teletrabalho (prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo) não foi uma novidade trazida pela MP 927 de 2020, já que a Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, já trazia a previsão do teletrabalho e a OBRIGATORIEDADE de ser estabelecido por um contrato individual, determinando ainda, que os custos com equipamentos e com infraestrutura devem ser previstos neste contrato de modo expresse.

Deste modo, para manter empregados em regime de Teletrabalho, deve ser elaborado um Aditivo Contratual, nos termos da CLT, evitando assim possíveis demandas trabalhistas, principalmente em relação à horas extras, aos custos que esses empregados estão tendo para trabalhar em casa, e inclusive, a doenças ocupacionais.

As demais medidas autorizadas pela MP 927/2020, não devem mais ser utilizadas.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936/2020

Em 01/04/2020 foi publicação a Medida Provisória nº 936/2020 que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda para enfrentamento do estado de calamidade pública, que no dia 07/07/2020 se converteu na Lei nº 14.020/2020.

A Lei 14.020/2020, institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda para enfrentamento do estado de calamidade pública, com o objetivo de preservar o emprego e a renda, garantindo a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzindo o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e emergência de saúde pública.

Assim, os empregadores puderam adotar as seguintes providências:

- * Redução proporcional de jornada de trabalho e de salários;
- * Suspensão temporária do contrato de trabalho;
- * Ocorre que o Governo Federal prorrogou tais medidas apenas até o dia 31/12/2020, de modo que atualmente não é possível utilizar no Benefício Emergencial para suspensão de contratos e redução de jornada e salário.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Em vista da falta de Medidas Provisórias/Leis, que incentivem a manutenção de contratos de trabalho durante a crise da Covid-19, a alternativa que se faz mais eficiente são os Acordos ou Convenções Coletivas com os sindicatos.

Os instrumentos coletivos poderão trazer maior segurança e estabilidade para os empregadores e empregados, celebrando medidas mais contributivas ao combate à crise, adotando a flexibilização das relações de trabalho, como:

- * Redução de jornada e de remuneração;
- * CEEAfastamento dos grupos de risco;
- * Banco de horas;
- * Trabalho em regime de tempo parcial (art. 58-A da CLT);
- * Férias coletivas (art. 139 da CLT);
- * Adiantamento do período de férias;
- * Teletrabalho (art. 75-A e ss da CLT), etc.

O CENÁRIO ATUAL PARA A CONSTRUÇÃO CIVIL EM GOIÂNIA

O Decreto nº 1.646/2021, publicado em 27/02/2021, suspende as atividades consideradas não essenciais, econômicas e não econômicas, pelo período de 7 (sete) dias, a partir do dia 1º de março de 2021, no âmbito do Município de Goiânia, como medida obrigatória de enfrentamento de emergência de saúde pública decorrente da pandemia da COVID-19, provocada pelo SARS-CoV-2 e suas variantes.

Com isso, do dia 01/03/2021 a 07/03/2021 ficam liberadas em Goiânia/GO apenas as obras da construção civil de infraestrutura do poder público, nos seguintes termos:

(...)

§ 3º Para efeitos deste artigo consideram-se atividades essenciais, exclusivamente, aquelas realizadas:

(...)

XXI - em obras da construção civil de infraestrutura do poder público, de interesse social, bem assim as relacionadas a energia elétrica e saneamento básico e as hospitalares, além dos estabelecimentos comerciais e industriais que lhes forneçam os respectivos insumos

DIAS & AMARAL
ADVOGADOS ASSOCIADOS S/S



Av. Cora Coralina, 117, Setor Sul
Goiânia-GO - CEP 74.080-445



www.diaseamaral.adv.br



[/Dias-&-Amaral-Advogados-Associados](https://www.facebook.com/Dias-&-Amaral-Advogados-Associados)



[/diaseamaraladvogados](https://www.instagram.com/diaseamaraladvogados)



contato@diaseamaral.adv.br