



Leite: Fim das MPs: como fica a relação de trabalho na Covid-19?

As Medidas Provisórias 1045 e 1046, publicadas em abril deste ano, dispunham sobre a flexibilização de diversas previsões legais e a criação de outros mecanismos, sobretudo no âmbito trabalhista, para o enfrentamento dos impactos da pandemia causada pela Covid-19. A rejeição da primeira pelo Senado Federal, no dia 1º deste mês, e o simples término da vigência da segunda, em 25 de agosto, decretaram o fim das medidas extraordinárias que tanto socorreram empregados e empregadores nos últimos meses. O que ainda não teve fim, contudo, é a própria pandemia, que segue desafiando a economia e as relações



Não há mais a possibilidade de redução proporcional de

jornada e de salário e tampouco de suspensão dos contratos de trabalho mediante pagamento do auxílio emergencial. Além desses meios previstos na MP 1045, também não será levada a efeito a nova redação outrora proposta e aprovada pela Câmara, que pretendia criar programas destinados ao ingresso e à reinserção no mercado de trabalho, bem como à qualificação profissional.

Já com o término da vigência da MP 1046, perderam a aplicabilidade procedimentos como a antecipação de férias individuais, a alteração da forma de prestação do trabalho para a modalidade remota por determinação do empregador — com a observância das regras previstas na medida, o banco de horas com período de compensação estendido e a suspensão do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Como viabilizar, a partir de então, a manutenção dos empregados pertencentes ao grupo de risco, inclusive as gestantes, que, em razão da Lei 14.151/21, precisam ser afastadas do trabalho presencial — e que, em diversos casos, suas atividades não podem ser desempenhadas a distância? O que devem fazer as empresas que, devastadas pelos efeitos da pandemia, ainda lutam para manter as portas abertas?

A verdade é que as medidas provisórias tiveram a sua vigência encerrada e, até o momento, não foram criados outros instrumentos eficazes para contornar os impactos da crise causada pela pandemia e viabilizar a manutenção dos empregos e a diminuição do desemprego, que atinge 14,4 milhões de brasileiros no segundo trimestre, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).



Soma-se a isso a insegurança jurídica que desafia as empresas, visto que, embora os atos praticados durante a vigência das medidas provisórias não tenham sido afetados e sejam considerados válidos e eficazes, não poderão mais ser praticados daqui para frente. São diversas as incertezas, tais como a situação dos empregados que, por deliberação dos empregadores, passaram a trabalhar de forma remota nos últimos meses. Nesse caso, por exemplo, entende-se que enquanto durar o estado de emergência de saúde pública eles deverão continuar prestando serviço nessa modalidade.

Portanto, conclui-se que aumentaram as dificuldades e os desafios a serem enfrentados tanto por empregados quanto por empregadores nas relações empregatícias, o que, aliado ao aumento do trabalho informal, parece tornar inevitável o aumento da desigualdade e da insegurança socioeconômica no Brasil. Diante disso, há de se priorizar o bom senso, o respeito mútuo e os ajustes coletivos e individuais, observando-se a legislação vigente — em especial a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) — e visando ao atendimento dos interesses das empresas e dos colaboradores da forma mais ampla possível, a fim de superar os impactos gerados pela pandemia.

Date Created

30/09/2021