

Elcio Reis

ADVOGADOS



CARTILHA SOBRE AS PRINCIPAIS MEDIDAS TRABALHISTAS PARA O ENFRENTAMENTO DA CRISE DECORRENTE DO COVID-19 - CORONAVÍRUS



www.elcioreis.com.br

Minas Gerais

Rua das Acácias, 1338 - 8º Andar
Vale do Sereno - Nova Lima - MG
CEP: 34006-003
Tel.: (31) 3228-2323

Rio de Janeiro

Rua São Bento, 09 - 1º Andar
Centro - Rio de Janeiro - RJ
CEP: 20090-010
Tel.: (21) 2213-0968

São Paulo

Rua Samuel Morse, 134 - Conj. 63
Novo Brooklin - São Paulo - SP
CEP: 04576-060
Tel.: (11) 2367-6806

Elcio Reis

ADVOGADOS

A crise causada pelo coronavírus acarretou uma série de impactos trabalhistas, trazendo um cenário de muita insegurança jurídica.

Como já era esperado, o Governo publicou no último domingo, dia 22/03/2020, a Medida Provisória n. 927, que estabelece medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores em relação aos contratos de trabalho, durante a pandemia do novo coronavírus.

Ocorre que, dentro das organizações, neste contexto atípico, o direito trabalhista tem sido alvo de grandes questionamentos, já que os empregadores sofrem com várias dúvidas relacionadas com a concessão de férias, banco de horas, redução de salários, dentre outros assuntos igualmente importantes.

Assim, criamos esta cartilha com o objetivo de compilar as mudanças trazidas pela nova Medida Provisória às possibilidades já existentes na legislação, de modo que este material sirva como fonte segura e confiável de consulta para os nossos clientes e auxilie na tomada de decisão.

I - TELETRABALHO

➤ **Definição:** é o trabalho prestado totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação.

➤ **Regras e requisitos:** MP 927/2020

- Não é necessário fazer aditivo contratual da alteração do trabalho presencial para o teletrabalho (home office) e vice-versa;
- Basta que a empresa notifique/comunique sobre a mudança de regime com antecedência de no mínimo 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico;

www.elcioreis.com.br

Minas Gerais
Rua das Acácias, 1338 - 8º Andar
Vale do Sereno - Nova Lima - MG
CEP: 34006-003
Tel.: (31) 3228-2323

Rio de Janeiro
Rua São Bento, 09 - 1º Andar
Centro - Rio de Janeiro - RJ
CEP: 20090-010
Tel.: (21) 2213-0968

São Paulo
Rua Samuel Morse, 134 - Conj. 63
Novo Brooklin - São Paulo - SP
CEP: 04576-060
Tel.: (11) 2367-6806

Elcio Reis

ADVOGADOS

- A Empresa poderá fornecer os equipamentos tecnológicos em regime de comodato (empréstimo gratuito);
- Eventual infraestrutura para a o teletrabalho ou reembolso de despesas arcadas pelo empregado deverão estar previstas em contrato firmado previamente à mudança de regime ou no prazo de 30 dias contado da mudança de regime;
- O uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal de trabalho **não** constitui tempo à disposição, regime de prontidão nem sobreaviso, exceto se houver previsão em ACT ou CCT; e
- Essas regras poderão ser aplicadas a estagiários e aprendizes.

II - ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

➤ **Definição:** pela CLT, a empresa somente poderia conceder férias a partir do momento que o empregado completou 12 meses de contrato de trabalho. Com a pandemia do coronavírus, a Medida Provisória autoriza a antecipação das férias individuais, antes de ser completado o período acima.

➤ **Regras e requisitos:** MP 927/2020

- Pode ser feita a antecipação a qualquer empregado que tenha menos de 12 meses de contrato, independentemente do setor;
- A empresa deverá comunicar o empregado da antecipação das suas férias com no mínimo 48 horas de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico, indicando o período a ser gozado;
- O período mínimo de férias é de 5 dias corridos;

www.elcioreis.com.br

Minas Gerais

Rua das Acácias, 1338 - 8º Andar
Vale do Sereno - Nova Lima - MG
CEP: 34006-003
Tel.: (31) 3228-2323

Rio de Janeiro

Rua São Bento, 09 - 1º Andar
Centro - Rio de Janeiro - RJ
CEP: 20090-010
Tel.: (21) 2213-0968

São Paulo

Rua Samuel Morse, 134 - Conj. 63
Novo Brooklin - São Paulo - SP
CEP: 04576-060
Tel.: (11) 2367-6806

Elcio Reis

ADVOGADOS

- Por ora, o período máximo de férias anuais continua sendo 30 dias;
- Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito (termo aditivo ao contrato de trabalho);
- Para profissionais da área de saúde ou que desempenham funções essenciais: o empregador poderá suspender as férias mediante comunicação formal, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência mínima de 48 horas;
- O adicional de 1/3 de férias poderá ser pago, a critério do empregador, até a data em que é devido o 13º salário. Neste ponto, adotando entendimento conservador, entendemos que o pagamento deve ser feito até novembro, data limite de pagamento da 1ª parcela do 13º salário.
- Eventual requerimento por parte de empregado de conversão de 1/3 de férias (10 dias) em abono pecuniário está sujeito à concordância do empregador;
- O pagamento das férias poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias; e
- Em caso de dispensa do empregado, os valores de férias ainda não quitados deverão ser pagos por ocasião da rescisão.

III - FÉRIAS COLETIVAS

- **Definição:** são as férias concedidas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores.
- **Regras e requisitos:** MP 927/2020
- A empresa deverá comunicar os empregados afetados com antecedência mínima de 48 horas;

Elcio Reis

ADVOGADOS

- Podem ser concedidos mais de 2 períodos anuais;
 - Por ora, o período máximo de férias anuais continua sendo 30 dias;
 - O período pode ser inferior a 10 dias corridos. Neste ponto, sugerimos que seja observado pelo menos o período mínimo de 5 dias aplicado no caso de férias individuais;
 - Não há necessidade de comunicar o MTE nem o Sindicato da categoria dos empregados. Neste ponto, basta que seja feito um comunicado aos empregados afetados a respeito da concessão de férias coletivas;
 - Sobre o pagamento, aplicam-se as mesmas regras citadas no item '2 - Antecipação de férias individuais;
- Sugestão: Fazer por escrito.

IV - APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

- Abrangência: as empresas poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais.
- Regras e requisitos: MP 927/2020
- A empresa deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência mínima de 48 horas, indicando expressamente quais os feriados não religiosos estão sendo antecipados;
 - Esta notificação deve ser feita por escrito ou por meio eletrônico;

Elcio Reis

ADVOGADOS

- Os feriados antecipados poderão ser utilizados para compensação em saldo de banco de horas;
- Feriados religiosos: dependerá da concordância do empregado, mediante acordo individual escrito.

V - BANCO DE HORAS

- Definição: tipo de compensação de horas por período estendido.
- Regras e requisitos: MP 927/2020
- Poderá ser feito via acordo individual formal (escrito);
- Prazo máximo de compensação: até 18 meses após o encerramento do estado de calamidade pública e
- A compensação será determinada pelo empregador, observando-se o limite de 2 horas diárias.

VI - SUSPENSÃO DAS EXIGÊNCIAS DE ASO'S - TREINAMENTOS - CIPA'S

- Regras e requisitos: MP 927/2020
- Suspensa a obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, **exceto demissionais**;
- Após encerrado o estado de calamidade pública, os exames citados deverão ser realizados em no máximo 60 dias;

Elcio Reis

ADVOGADOS

- Fica dispensado o exame demissional caso tenha sido realizado um mais recente, dentro de 180 dias;
- Fica suspensa a realização de treinamentos periódicos dos atuais empregados, previstos nas Normas Regulamentadoras (NR's), sendo que, após o encerramento do estado de calamidade pública, deverão ser realizados em até 90 dias;
- Caso o empregador queira, os treinamentos podem ser feitos à distância; e
- CIPA's: as já existentes permanecem mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública. Mas os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

VII - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL - ACORDO LAY OFF

- Regras e requisitos: art. 476-A da CLT
- Suspensão do contrato de trabalho de **2 a 5 meses**: sem pagamento de salários e encargos;
- Durante o período de suspensão, o empregado receberá uma bolsa de qualificação, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT (arts. 2º e 2º-A da Lei n. 7.998/1990).

Prorrogação é possível, desde que via Sindicato e que a empresa arque com o ônus da bolsa de qualificação profissional.

- No período acima: o empregador deve encaminhar o empregado para curso/programa de qualificação profissional oferecido pelo próprio empregador, durante o período de suspensão contratual;
- Forma:

www.elcioreis.com.br

Elcio Reis

ADVOGADOS

1º passo: negociação com Sindicato, via Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho + concordância formal do empregado;

2º passo: Após a negociação descrita no 1º passo, a empresa deverá notificar o Sindicato patronal (representativo da empresa) com antecedência mínima de 15 dias da suspensão contratual;

- Quantidade de suspensões (carência): o contrato de trabalho não pode ser suspenso mais de 1 (uma) vez, nesta forma de *lay off*, no período de 16 (dezesesseis) meses;
- A empresa **poderá** conceder ajuda compensatória mensal, **sem natureza salarial**, durante o período da suspensão, cujo valor deverá estar definido em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho;
- O empregado terá direito de receber os benefícios concedidos voluntariamente pelo empregador;
- Em caso de dispensa do empregado durante o período de suspensão ou até 3 meses subsequentes ao retorno ao trabalho: pagamento de multa prevista em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho;
- A suspensão ficará descaracterizada se:
 - ◆ o curso/programa de qualificação não for ministrado ou
 - ◆ o empregado permanecer trabalhando.
- Neste caso, serão devidos os salários e encargos sociais do período da suspensão, além de sujeitar a empresa a multas;

Minas Gerais

Rua das Acácias, 1338 - 8º Andar
Vale do Sereno - Nova Lima - MG
CEP: 34006-003
Tel.: (31) 3228-2323

Rio de Janeiro

Rua São Bento, 09 - 1º Andar
Centro - Rio de Janeiro - RJ
CEP: 20090-010
Tel.: (21) 2213-0968

São Paulo

Rua Samuel Morse, 134 - Conj. 63
Novo Brooklin - São Paulo - SP
CEP: 04576-060
Tel.: (11) 2367-6806

Elcio Reis

ADVOGADOS

➤ **Informação importante: o art. 18 da MP 927/2020, que flexibilizava as regras acima, foi revogado pela MP 928, de 23/03/2020.**

VIII - DIFERIMENTO DO FGTS

- **Regras e requisitos:** MP 927/2020
- Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS em relação às competências de março, abril e maio/2020, com vencimento em abril, maio e junho/2020, respectivamente;
 - Isso poderá ser feito independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica e de adesão prévia;
 - O recolhimento das competências de março, abril e maio/2020 poderá ser realizado de forma parcelada (até 6 vezes), sem atualização, sem multa e sem encargos do art. 22 da Lei do FGTS;
 - O vencimento será 7º dia de cada mês, a partir de julho/2020;
 - Para usufruir dessa possibilidade, o empregador deverá declarar as informações, até o dia 20/06/2020, sob pena de incidência dos encargos legais decorrentes do atraso; e
 - Em caso de rescisão, a empresa deverá depositar os valores correspondentes.

IX - ALTERAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO APENAS PARA EVITAR HORÁRIO DE PICO NO TRANSPORTE PÚBLICO

- **Regras e requisitos:** contrato de trabalho e CLT

www.elcioreis.com.br

Minas Gerais
Rua das Acácias, 1338 - 8º Andar
Vale do Sereno - Nova Lima - MG
CEP: 34006-003
Tel.: (31) 3228-2323

Rio de Janeiro
Rua São Bento, 09 - 1º Andar
Centro - Rio de Janeiro - RJ
CEP: 20090-010
Tel.: (21) 2213-0968

São Paulo
Rua Samuel Morse, 134 - Conj. 63
Novo Brooklin - São Paulo - SP
CEP: 04576-060
Tel.: (11) 2367-6806

Elcio Reis

ADVOGADOS

- A empresa que está autorizada ao seu funcionamento normal deve empreender e promover todo o seu esforço na tentativa de enfrentar o coronavírus, emergência de saúde pública;
- Assim, uma das medidas que pode ser adotada é alterar o horário de trabalho dos empregados para evitar horário de pico no transporte público;
- Sugestão: fazer por escrito, via termo aditivo ao contrato de trabalho.

X - CONCESSÃO DE LICENÇA REMUNERADA, VISANDO À COMPENSAÇÃO FUTURA EM FORMA DE BANCO DE HORAS

- Como funciona: O contrato de trabalho não fica suspenso, a empresa continua pagando salários e encargos, afastando o empregado do trabalho apenas;
- As horas não trabalhadas seriam compensadas na forma do item 5 – Banco de Horas.

XI - DISPENSA EM MASSA

- Regras e requisitos: art. 477-A da CLT
- Como funciona: após a reforma trabalhista (11/2017), o legislador permitiu que as empresas realizassem dispensas em massa, sem prévia autorização do Sindicato ou celebração de instrumentos coletivos.
- Forma de pagamento: havendo concordância do empregado, as verbas rescisórias, poderão ser parceladas. É importante que haja a intervenção do Sindicato para trazer segurança jurídica para o parcelamento.

Elcio Reis

ADVOGADOS

XII - RESCISÃO DO CONTRATO POR FORÇA MAIOR

➤ Regras e requisitos: arts. 501 a 502 da CLT

➤ Definição de força maior: todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

Somente se entende como força maior a situação que afetar substancialmente a situação econômica e financeira da empresa.

➤ Em caso de extinção da empresa ou de um estabelecimento: serão devidas indenizações de acordo com o art. 502 da CLT:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II - não tendo direito à estabilidade, metade da remuneração que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.

➤ A falsa alegação de motivo de força maior garante a reintegração dos empregados dispensados ao emprego e restabelecimento dos salários, com pagamento dos atrasados.

XIII - REDUÇÃO SALARIAL PROPORCIONAL À REDUÇÃO DA JORNADA

➤ Regras e requisitos: art. 7º, VI da Constituição Federal de 1988

➤ Forma: negociação com Sindicato, via convenção ou acordo coletivo, onde serão negociados os valores, percentuais, tempo de duração, etc.

Elcio Reis

ADVOGADOS

➤ Sugestão: analisar com o Jurídico os termos da Convenção Coletiva de Trabalho e/ou Acordo Coletivo vigentes para verificar se já existe essa autorização prévia para redução.

XIV - REDUÇÃO SALARIAL POR FORÇA MAIOR

- Regras e requisitos: art. 503 da CLT
- Definição de força maior: todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.
- Hipótese: em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a lei autoriza a redução dos salários dos empregados, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo ser essa redução superior a 25%, respeitado o valor do salário mínimo.
- Risco: existe uma discussão jurídica a respeito deste assunto, se este art. 503 (criado em 1943) foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. A interpretação caberá ao juiz do trabalho.
- Sugestão: para evitar a discussão judicial a respeito do assunto, em caso de necessidade de se promover a redução salarial, sugerimos que seja feita via Sindicato (Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho).

XV - CONVERSÃO DO CONTRATO - TEMPO INTEGRAL PARA TEMPO PARCIAL

- Regras e requisitos: art. 58-A da CLT
- Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais;

www.elcioreis.com.br

Elcio Reis

ADVOGADOS

- O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral;
- As empresas e os empregados poderão manifestar opção para transformar o contrato em tempo integral para tempo parcial. No entanto, a transformação deverá constar em instrumento coletivo (Acordo ou Convenção Coletivos), sob pena de não ser admitida a mudança.

XVI - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO SEM PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E SEM REMUNERAÇÃO - FORÇA MAIOR

- Regras e requisitos: art. 501 da CLT
- As empresas poderão firmar acordos coletivos com os Sindicatos para suspender as atividades enquanto perdurar os motivos que ensejaram a paralização;
- As regras e condições serão traçadas no referido instrumento coletivo;
- É importante que o instrumento coletivo atenda inexoravelmente a teoria do conglobamento, segundo a qual justifica-se a negociação em detrimento de alguns direitos laborais quando, por outro lado, são oferecidas outras vantagens. A análise do instrumento é feita de forma global.
- Alguns Sindicatos já firmaram instrumentos coletivos suspendendo os contratos de trabalho em troca de estabilidade no emprego pelo período da paralisação.

XVII - EXTINÇÃO DO CONTRATO POR ACORDO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR

- Regras e requisitos: art. 484-A da CLT

www.elcioreis.com.br

Elcio Reis

ADVOGADOS

- O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador. Neste caso serão devidas as seguintes parcelas:

- Por Metade:

- a) Aviso Prévio na forma indenizada;
- b) Indenização sobre o FGTS;

- Na integralidade, as demais verbas trabalhistas;

- Movimentação de até 80% do FGTS;

- O Empregado não terá direito ao Seguro Desemprego.

XVIII - PARCELAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

- Regras e requisitos: Somente por meio de Instrumentos Coletivos (ACT ou CCT)
- O Tribunal Superior do Trabalho considerou válida negociação coletiva que autoriza o pagamento parcelado das verbas rescisórias (Precedente: Ação Civil Pública - RR-61700-49.2009.5.21.0002). Cumpre destacar ainda que existem decisões contrárias a validade deste tipo de instrumento coletivo.
- Neste acordo coletivo ou convenção coletiva pode ser incluída a opção do não pagamento da multa prevista no art. 477 da CLT. Neste ponto, existem decisões contrárias.