

As Relações de Trabalho na **Crise da Covid-19**

*Mudanças trazidas pelas
medidas provisórias n° 927 e
n° 936, de 2020.*

CNT

O que buscam?

As medidas provisórias n.º 927 e n.º 936, de 2020, visam preservar o emprego e a renda, viabilizar a atividade econômica e reduzir o impacto social em razão das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

As regras apresentadas permitem que as empresas se beneficiem de diversas medidas para o enfrentamento da crise, como: celebrar acordo individual escrito para a preservação do emprego, com preponderância sobre leis e normas coletivas; adoção do teletrabalho; permitir a antecipação de férias individuais; flexibilizar a concessão de férias coletivas; suspender o recolhimento do FGTS; reduzir jornadas e salário de empregados, com compensação financeira pelo governo por meio do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, entre outras.

Vigência

As regras das MPs n.º 927 e n.º 936 só podem ser utilizadas enquanto durar o estado de calamidade pública reconhecido pelo Congresso Nacional por meio do decreto legislativo n.º 06/2020, o qual, em princípio, determina como prazo o dia 31 de dezembro de 2020, podendo ser abreviado ou prorrogado por novo decreto legislativo.

Quais medidas podem ser adotadas pelos empregadores durante o estado de calamidade?

1. TELETRABALHO (arts. 4º e 5º, da MP n.º 927/2020)

Pode ser adotado por critério exclusivo do empregador, independentemente de negociação coletiva ou registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Exige-se comunicação ao empregado, por meio escrito ou eletrônico, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, para a alteração do trabalho presencial para o teletrabalho, e vice-versa.



Pode ser executado com o equipamento do empregado ou com material a ser fornecido pelo empregador em regime de empréstimo gratuito, que pagará por serviços de infraestrutura (não caracterizados como verba salarial), estabelecido em contrato firmado previamente ou no prazo de 30 (trinta) dias.

O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal não constitui tempo à disposição do empregador, nem regime de sobreaviso, exceto se previsto em acordo individual ou coletivo.

O tempo que o empregado estiver em aplicativos e programas de comunicação fora da jornada normal de trabalho não será considerado tempo à disposição do empregador, e não caracterizará, assim, hora extra.

Os benefícios concedidos ao empregado devem ser mantidos, observadas as disposições previstas em norma coletiva, exceto vale-transporte.

Pode ser adotado o teletrabalho para estagiários e aprendizes.

2. ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

(arts. 6º ao 10, da MP n.º 927/2020)

Pode ser antecipada pelo empregador a concessão das férias individuais, mesmo aquelas cujo período aquisitivo não tenha se completado, desde que notificado o empregado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado.

O período mínimo de férias é de 5 (cinco) dias.

Períodos futuros de férias podem ser antecipados, mediante acordo individual escrito entre empregado e empregador.

Trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus devem ter prioridade de concessão das férias (individuais ou coletivas): a remuneração das férias pode ser realizada até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao gozo das férias.



O adicional de 1/3 (um terço) constitucional das férias concedidas durante esse período poderá ser pago até a data final de pagamento do 13º salário (art. 1º, da lei n.º 4.749, de 1965).

No caso de dispensa do empregado antes do pagamento das férias, a quitação deve ser realizada juntamente com as demais verbas rescisórias: a remuneração das férias pode ser realizada até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao gozo das férias.

3. CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

(arts. 11 e 12, da MP n.º 927/2020)

Podem ser concedidas por ato unilateral do empregador, mediante notificação de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência ao início das férias.

Não se aplicam os limites máximo de 2 (dois) períodos anuais de férias e mínimo de 10 (dez) dias corridos (art. 139, da CLT).

Não é necessária comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e aos sindicatos representativos da categoria profissional.

Não há menção expressa acerca da forma de pagamento. Recomenda-se, a fim de mitigar riscos, adotar os prazos previstos pelo art. 145, da CLT.

4. APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

(art. 13, da MP n.º 927/2020)

Há a possibilidade de antecipação de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais.

É necessária a notificação ao conjunto de empregados com, no mínimo, de 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a devida indicação expressa dos feriados aproveitados.

Os feriados religiosos dependerão de concordância do empregado, mediante acordo escrito.

Os feriados aproveitados poderão ser utilizados na compensação de banco de horas.

5. BANCO DE HORAS

(art. 14, da
MP n.º 927/2020)

Pode haver a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, para fins de compensação, no prazo de até 18 (dezoito) meses contados a partir do encerramento do estado de calamidade pública, por acordo individual ou coletivo.

A compensação do período interrompido pode ser feita por prorrogação de jornada de até 2 (duas) horas diárias, desde que não exceda 10 (dez) horas de trabalho no dia.

6. SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

(MP n.º 936/2020)

Pode haver suspensão temporária do contrato de trabalho pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, que pode ser fracionado em até 2 (dois) períodos de 30 (trinta) dias, enquanto durar o estado de calamidade pública.

Durante esse período, será concedido e pago aos empregados pelo governo federal o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Receita bruta anual da empresa	Até R\$ 4,8 milhões	Mais do que R\$ 4,8 milhões
Ajuda compensatória mensal paga pelo empregador	Não obrigatória	Obrigatório 30% do salário do empregado
Valor do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda	100% do seguro-desemprego	70% do seguro-desemprego
Acordo individual	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$ 12.202,12)*	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$ 12.202,12)*
Acordo coletivo	Todos os empregados	Todos os empregados



A medida provisória previu que a suspensão pode ser pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

ATENÇÃO: Por decisão liminar, entretanto, proferida em 06.04.2020 pelo ministro do STF Ricardo Lewandowski, na ADI 6363, os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes.

Durante o período de suspensão contratual, o empregador deverá manter os benefícios pagos aos empregados.

Durante a suspensão do contrato de trabalho, o empregado não pode permanecer trabalhando para o empregador, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância.

Há a garantia provisória do emprego durante o período de suspensão e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da suspensão.

Haverá pagamento de ajuda compensatória mensal, no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, pela empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), como condição para a suspensão do contrato de trabalho dos seus empregados.



7. REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO

(MP n.º 936/2020)

Por até 90 (noventa) dias, enquanto durar o estado de calamidade pública, as jornadas de trabalho e o salário podem ser reduzidos pelo empregador, nos percentuais exclusivos de 25%, 50% ou 70%.

A medida provisória previu que a redução pode ser pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

ATENÇÃO: Por decisão liminar, entretanto, proferida pelo ministro do STF Ricardo Lewandowski em 06.04.2020, na ADI 6363, os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes.

Deve ser preservado o valor do salário-hora de trabalho. Durante o período, haverá contraprestação do governo por meio de concessão e pagamento aos empregados de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Redução	25%	50%	70%
Valor do Benefício Emergencial da Prevenção do Emprego e da Renda	25% do seguro-desemprego	50% do seguro-desemprego	70% do seguro-desemprego
Acordo individual	Todos os empregados	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$ 12.202,12)*	Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$ 12.202,12)*
Acordo coletivo	Todos os empregados	Todos os empregados	Todos os empregados



Há a garantia provisória no emprego durante o período de redução e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da redução.

EXEMPLO: Redução de 2 (dois) meses garante uma estabilidade dos 2 (dois) meses e de mais 2 (dois), totalizando 4 (quatro) meses.

Como ficam as exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho? (arts. 15 a 17, da MP n.º 927/2020)

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto os exames demissionais, devendo ser realizados em até 60 (sessenta) dias a partir do encerramento do estado de calamidade pública.

O médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional pode indicar a necessidade da realização desses exames caso entenda que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado. O exame demissional deve ser realizado normalmente, mas poderá ser dispensado caso o último exame ocupacional tenha sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

Não serão considerados como doença ocupacional os casos de confirmação ou suspeita de contágio da covid-19, salvo se for comprovado o nexo de causalidade.

Os treinamentos periódicos e eventuais previstos em normas regulamentadoras de saúde e segurança no trabalho devem ser realizados em até 90 (noventa) dias após o fim do estado de calamidade pública, podendo ser realizados na modalidade de ensino a distância.

As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) podem ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade, devendo ser suspensos os processos eleitorais já em curso.

E quanto ao recolhimento do FGTS? (arts. 19 a 25, da MP n.º 927, e circular n.º 897, da CEF)

Fica temporariamente suspensa a exigibilidade do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.

Podem fazer uso dessa prerrogativa todos os empregadores, inclusive o empregador doméstico, independentemente de adesão prévia, devendo declarar as informações, até o dia 7 (sete) de cada mês, por meio do Conectividade Social e do eSocial.

Caso o empregador não preste a declaração da informação ao FGTS, deverá realizá-la, impreterivelmente, até a data-limite de 20 de junho 2020, para fins de não incidência de multa e encargos.

O parcelamento pode ser feito em 6 (seis) parcelas fixas com vencimento no dia 7 (sete) de cada mês, com início em julho de 2020 e fim em dezembro de 2020, sem aplicação de valor mínimo para as parcelas, e essas podem ser antecipadas a interesse do empregador ou empregador doméstico.

Se inadimplidas as parcelas, estarão as empresas sujeitas à multa e aos encargos, assim como ao bloqueio do Certificado de Regularidade do FGTS CRF.

Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregador fica obrigado ao recolhimento dos valores decorrentes da suspensão prevista na referida circular, ou de eventuais parcelas vincendas do parcelamento, assim como dos demais valores rescisórios, sem a incidência da multa e dos encargos devidos, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para a sua realização.

O que é o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda? (MP n.º 936/2020)

É uma compensação financeira concedida e paga pelo governo federal, com recursos da União, com os objetivos de preservar o emprego e a renda, viabilizar a atividade econômica e reduzir o impacto social em razão das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

Esse benefício será concedido nos casos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício ou número de salários recebidos.

O benefício deverá ser pago enquanto durar a redução ou suspensão do contrato.

É dever do empregador informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data da celebração do acordo. Caso não o faça, fica obrigado ao pagamento de remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até que a informação seja prestada.

O valor do benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

No caso de redução de jornada de trabalho e de salário, o percentual do seguro-desemprego será equivalente ao percentual da redução.

No caso de suspensão temporária do contrato de trabalho, será de 100% do valor do seguro-desemprego; ou de 70% do seguro-desemprego (quando se tratar de empregador que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00



(quatro milhões e oitocentos mil reais), que deverá se responsabilizar pelo pagamento dos outros 30% a título de ajuda compensatória mensal* (art. 8º, § 5º, da MP n.º 936/2020).

A ajuda compensatória mensal eventualmente concedida pelo empregador não terá natureza salarial, não integrará a base de cálculo do imposto de renda na fonte ou na declaração de ajuste da pessoa física, não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários e não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

O benefício não será devido a quem está em gozo de qualquer benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social; do seguro-desemprego; ou de bolsa de qualificação profissional.

Ele não impede a concessão, nem altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito. Pensionistas e titulares de auxílio-acidente podem recebê-lo.

O empregado com mais de um vínculo formal pode receber, cumulativamente, um benefício para cada vínculo com redução proporcional de jornada e salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho (exceto se tratar de mais de um contrato de trabalho intermitente), conforme dispõe o art. 6º, § 3º, da MP n.º 936/2020).

As fiscalizações trabalhistas serão flexibilizadas?

A fiscalização das normas trabalhistas deverá ser realizada pelos Auditores Fiscais do Trabalho de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades (art. 31, da medida provisória n.º 927/2020):

- *falta de registro de empregado;*
- *situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à*



configuração da situação;

- *ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente;*
- *trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.*

Quais os reflexos nos acordos e nas convenções coletivas?

Fica permitida a prorrogação unilateral pela empresa, por 90 (noventa dias), dos instrumentos de negociação coletiva que tenham vencido, ou que venham a vencer no prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir do início de vigência da MP n.º 927/2020 (art. 30).

CNT