

BOLETIM DE MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DA COVID-19

Newsletter

27.04.2020

Medida Provisória nº 927/2020: dispõe sobre medidas trabalhistas para o enfrentamento da Covid-19

O Governo Federal publicou no dia 22.03.2020 a Medida Provisória nº 927 (“MP nº 927/2020”), por meio da qual elenca as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para o enfrentamento da pandemia do coronavírus, visando a preservação do emprego e da renda dos trabalhadores.

Medidas para preservação do emprego

Dentre as medidas que poderão ser adotadas pelos empregadores para tentar diminuir os efeitos econômicos do coronavírus, estão:

- I. o teletrabalho;
- II. a antecipação de férias individuais;
- III. a concessão de férias coletivas;
- IV. o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V. o banco de horas;
- VI. a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII. o diferimento do recolhimento do FGTS.

Além disso, a medida introduziu regras aplicáveis especificamente a trabalhadores do setor da saúde. Ela estabeleceu, por exemplo, que, por meio de um acordo individual escrito, é possível, mesmo quando as atividades realizadas pelos trabalhadores forem insalubres e mesmo no caso de jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso: **(i)** prorrogar a jornada de trabalho; e **(ii)** adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, desde que garantido o repouso semanal remunerado.

Neste caso dos empregados da área da saúde, as horas suplementares poderão ser compensadas no prazo de 18 meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

Ainda, durante o período de 180 dias, contados da data de entrada em vigor da MP nº 927/2020, os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficam suspensos.

Veja abaixo quadro resumo com as principais medidas adotadas pela MP 927/2020:

| Medidas trabalhistas | O que é? | Prazo de comunicação | Requisitos | Remuneração | Observações |
|---|--|---|--|---|---|
| Teletrabalho | Alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância. | 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico. | As condições de trabalho deverão ser estabelecidas por acordo assinado previamente ou dentro de um prazo de 30 dias. | Não há alterações. | O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo. |
| Férias individuais | Antecipação de férias individuais. | 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico. | Não podem ser concedidas por períodos inferiores a 5 dias corridos. | O pagamento poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês seguinte ao início das férias e o adicional de 1/3 poderá ser pago até a data em que seria devido o 13º salário. | Pode haver antecipação ainda que o período aquisitivo não esteja completo. |
| Férias coletivas | Antecipação de férias coletivas. | 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico. | Não são aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT. | O pagamento poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês seguinte ao início das férias e o adicional de 1/3 poderá ser pago até a data em que seria devido o 13º salário. | Não será necessária a comunicação prévia à Superintendência Regional do Trabalho, do Ministério da Economia ou aos sindicatos representativos da categoria profissional. |
| Aproveitamento e antecipação de feriados | Possibilidade dos empregadores anteciparem o gozo de feriados não religiosos. | 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico. | Deve haver indicação expressa dos feriados aproveitados. | Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas. | Feriados religiosos precisam ser negociados para serem antecipados. A antecipação dos feriados não religiosos não depende da concordância dos empregados. |
| Banco de horas | Interrupção das atividades pelo empregador e implementação do banco de horas. | N/A | A compensação deverá ocorrer no prazo de até 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. É necessário firmar acordo coletivo ou individual para validade. | A compensação poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até 2 horas, desde que não ultrapasse o total de 10 horas diárias | A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo. |
| Adiamento do Recolhimento do FGTS | Suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores no que se refere aos meses de março, abril e maio de 2020. | N/A | Para usufruir desta prerrogativa, o empregador terá de declarar as informações, até 20 de junho de 2020. | O recolhimento poderá ser feito em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020. | Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão deixa de existir. |

Mais informações podem ser consultadas no link: <https://nbfa.com.br/?p=2790>

Medida Provisória nº 932/2020: Redução das alíquotas de contribuição social mensal devidas pelos empregadores.

Com vistas a diminuir os custos sobre a folha de pagamento das empresas brasileiras, a presente medida provisória reduziu em 50% as alíquotas devidas aos serviços sociais autônomos, entre os meses de abril a junho de 2020.

No caso do Serviço Social do Comércio (SESC) e Serviço Social da Indústria (SESI) a alíquota foi reduzida para 0,75% e, no caso do Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (SENAC) Serviço Nacional de Aprendizagem da Indústria (SENAI), a alíquota foi reduzida a 0,5%.

Medida Provisória nº 936/2020: institui o programa emergencial de manutenção do emprego e da renda

Tal medida tem como objetivos principais a preservação do emprego e da renda, a continuidade das relações laborais e a redução do impacto decorrente das consequências da decretação do estado de calamidade pública em razão da pandemia do coronavírus. Para que tais objetivos sejam atingidos, a MP nº 936/2020 prevê 3 possíveis medidas a serem adotadas, as quais são detalhadas a seguir

Redução proporcional da jornada de trabalho e de salário

Possibilidade de o empregador acordar individualmente com o empregado, por até 90 dias, a redução temporária do salário percebido em percentuais de 25%, 50% ou 75%, desde que também seja reduzida igualmente sua jornada de trabalho.

Para tanto, devem ser cumpridos os seguintes requisitos: **(i)** manutenção do salário-hora; e **(ii)** celebração de acordo individual por escrito com, pelo menos, 2 dias corridos de antecedência.

A redução proporcional da jornada de trabalho e salário garante estabilidade do empregado: **(i)** pelo período que durar a redução da jornada de trabalho e do salário; e **(ii)** após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário, por período equivalente ao acordado para a redução.

Suspensão temporária do contrato de trabalho

Possibilidade de suspensão da relação trabalhista contratual por até 60 dias, podendo tal período ser dividido em dois períodos de 30 dias cada, desde que:

- I. haja acordo por escrito entre empregador e empregado com antecedência mínima de 2 dias corridos do início da suspensão;
- II. todos os benefícios concedidos ao empregado sejam mantidos;
- III. o contrato de trabalho seja reestabelecido em até 2 dias corridos contados: **(a)** da cessação do estado de calamidade pública; **(b)** da data estabelecida no acordo individual pactuado; ou **(c)** da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a cessação da suspensão;
- IV. para empresas com faturamento superior a R\$ 4.800.000,00 no ano (calendário de 2019), a suspensão somente poderá ser admitida mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal de 30% do salário do empregado.

Também fica garantida a estabilidade provisória ao empregado pelo período que durar a suspensão contratual e, após o restabelecimento do contrato, pelo período equivalente ao da suspensão. Desrespeitada a estabilidade, o empregador deverá indenizar o empregado no valor de 50% do que receberia no período estável, sem prejuízo das verbas rescisórias.

Benefício emergencial de preservação do emprego e da renda

A MP nº 936/2020 ainda prevê que, para os casos de suspensão temporária do contrato de trabalho ou redução proporcional da jornada e salário, haverá o pagamento de um benefício em prestações mensais enquanto durar quaisquer das hipóteses de flexibilização das relações contratuais de trabalho. Tal benefício deverá ser custeado pela União. A forma de pagamento do benefício foi regulamentada pelo Ministério da Economia por meio da Portaria SEPRT 10.486/2020. Os empregadores deverão cadastrar os empregados enquadrados na MP 936/2020 por meio do Empregador Web Mais detalhes em <https://servicos.mte.gov.br/bem/>.

Por fim, a MP nº 936/2020 também prevê que os acordos individuais necessários para a redução da jornada de trabalho e salário ou suspensão dos contratos de trabalho somente poderão ser pactuados nos seguintes casos:

- I. empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00; ou
- II. portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$ 12.202,12).

Para os demais casos a aplicação das hipóteses de manutenção dos empregos e renda dependerá de negociação coletiva.

Veja abaixo quadro resumo com as principais medidas adotadas pela MP 936/2020:

| Medidas trabalhistas | O que é? | Por qual prazo? | Salário ¹ | | Jornada | Acordo | | Estabilidade |
|---|---|--|--|---|---|--|---|---|
| | | | Empregador | União | | Individual ⁴ | Coletivo | |
| Suspensão temporária do contrato de trabalho | Suspensão das atividades sem pagamento de salário, FGTS e INSS ² . | Até 60 dias, pode ser fracionado em 2 períodos de 30 dias. | Não há salário durante a suspensão. Se a empresa tiver auferido receita bruta superior a 4.8 milhões em 2019, pagará ajuda mensal de 30% do valor do salário do empregado. | Arcará com 100% ou 70% do seguro desemprego (a depender da receita bruta da empresa). | O empregado não poderá trabalhar durante a suspensão ³ . | Individual ⁴ O acordo individual é permitido apenas para empregados com salário a) até R\$ 3.135,00; ou b) acima de R\$ 12.202,12 e de nível superior. O empregador deverá comunicar a celebração do acordo ao sindicato laboral e ao Ministério da Economia, no prazo de até dez dias, contado da data de sua celebração. | Coletivo Necessário para os empregados que percebam salário superior a R\$ 3.135,00 e inferior a R\$ 12.202,12. | Durante o período acordado e, após a cessação, por período equivalente a suspensão. |
| Redução proporcional da jornada de trabalho | É a redução de 25%, 50% ou 75% da jornada de trabalho e do salário. | Até 90 dias. | Será reduzido em 25%, 50% ou 75%, nos termos do acordo celebrado. | Arcará com 25%, 50% ou 75% do seguro desemprego, nos termos do acordo celebrado. | Será reduzida em 25%, 50% ou 75%, nos termos do acordo celebrado. | Redução da jornada em 25% O acordo é permitido a todos os empregados independente da faixa salarial. Redução da jornada em 50% ou 75% O acordo individual é permitido apenas para empregados com salário a) até R\$ 3.135,00; ou b) acima de R\$ 12.202,12 e de nível superior. | Necessário para os empregados que tiverem a jornada reduzida em 50% ou 75% e percebam salário superior a R\$ 3.135,00 e inferior a R\$ 12.202,12. | Durante o período acordado e, após a cessação, por igual período. |

^[1] Todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados devem ser mantidos;

^[2] O empregado poderá realizar o recolhimento de INSS na qualidade de segurado facultativo.

^[3] Se o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, o empregador estará sujeito (i) ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo período; (ii) às penalidades previstas na lei; e (iii) às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

^[4] O acordo individual deverá ser encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

Lei nº 13.982/2020: institui o auxílio emergencial

A Lei nº 13.982/2020 prevê o pagamento de um auxílio emergencial de R\$ 600,00 aos trabalhadores de baixa renda prejudicados pela pandemia do coronavírus durante 3 meses, podendo esse período ser prorrogado. Contudo, o prazo para o início dos pagamentos dependerá de regulamentação do Poder Executivo.

Para receber o benefício, deverão ser preenchidos os seguintes requisitos:

- I. ser maior de 18 anos;
- II. não ter emprego formal ativo;
- III. não ser titular de benefício previdenciário ou assistencial ou beneficiário do seguro-desemprego ou de programa de transferência de renda federal, exceto o Bolsa Família;
- IV. ter renda familiar mensal inferior a meio salário mínimo per capita ou três salários mínimos no total; e
- V. exercer atividade na condição de: **(a)** Microempreendedor Individual (MEI); **(b)** de contribuinte individual do Regime Geral de Previdência Social; ou **(c)** trabalhador informal, seja empregado, autônomo ou desempregado, de qualquer natureza, inclusive o intermitente inativo, inscrito no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico) até 20 de março de 2020, ou que faça autodeclaração afirmando que cumpre o requisito do item “iv” acima.

A concessão do benefício é limitada a 2 membros da mesma família, de modo que cada família poderá receber até R\$ 1.200,00. As mulheres provedoras de famílias monoparentais receberão R\$ 1.200,00 de auxílio. A forma de adesão se dá por meio do link <https://sd.maisemprego.mte.gov.br/sdweb/empregadorweb/index.jsf>

Por fim, cabe informar que a Lei nº 13.982/2020 poderá ser alterada, uma vez que tramita no Senado o Projeto de Lei nº 873/2020, que inclui, dentre outras, as categorias profissionais dos agricultores familiares, caminhoneiros, motoristas de aplicativos, motoristas de transporte escolar, entregadores de aplicativos, diaristas, garçons, catadores de recicláveis, manicures, camelôs, artistas, pescadores e taxistas como elegíveis ao recebimento do benefício.

A presente Newsletter contém informações de caráter geral, dirigidas aos clientes de nosso escritório, sem que constitua uma opinião profissional ou assessoramento jurídico relativamente a nenhum tema particular, presente ou futuro em que nosso escritório atualmente presta ou possa vir a prestar assessoria.

Entre em contato conosco:

Rosi Costa Barros

☎ +55 11 3707 8370

✉ rosi.barros@nbfa.com.br

Tomás Borges Neiva

☎ +55 11 3707 8370

✉ tomas.neiva@nbfa.com.br

Rita de Cássia Nader

☎ +55 11 3707 8370

✉ rita.nader@nbfa.com.br



NBF | A