



COVID-19

IMPACTO NAS EMPRESAS

PRINCIPAIS ALTERNATIVAS PARA AS RELAÇÕES DE EMPREGO EM DECORRÊNCIA DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS



SUMÁRIO:

1-INTRODUÇÃO- PÁG 4

2-TELETRABALHO OU *HOME OFFICE*- PÁG 5

3-FÉRIAS INDIVIDUAIS- PÁG 6

4-FÉRIAS COLETIVAS- PÁG 7

5-ANTECIPAÇÃO DOS FERIADOS- PÁG 8

6- DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO- PÁG 9

7-BANCO DE HORAS- PÁG 11

8-REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO- PÁG 12

9- SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO- PÁG 15

10- REQUISITOS DEFINIDOS PELO STF PARA SUSPENSÃO DO CONTRATO OU REDUÇÃO DA JORNADA- PÁG 17

11-GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO- PÁG 18

12-BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA- PÁG 20

As medidas alternativas que podem ser adotadas nas relações de emprego, para enfrentamento do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública, em razão da pandemia do coronavírus (Covid-19), estão previstas principalmente na MP 927 e MP 936 editadas pelo Presidente da República.

Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

- **teletrabalho;**
- **antecipação de férias individuais;**
- **concessão de férias coletivas;**
- **aproveitamento e a antecipação de feriados;**
- **banco de horas;**
- **redução do salário e da jornada;**
- **suspensão do contrato de trabalho.**

TELETRABALHO OU HOME OFFICE:

O empregador poderá a seu critério alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial. A alteração de regime poderá ser aplicada também para estagiários e aprendizes.

Para estipulação do teletrabalho o empregador deverá notificar o empregado, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas.

Deverá ser estipulado através de contrato escrito, no prazo de até 30 (trinta) dias, contado da data da mudança do regime de trabalho, questões atinentes a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada para a prestação do teletrabalho.

Na hipótese do empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação dos serviços o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, o que não caracterizará verba de natureza salarial.

O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constituirá tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

FÉRIAS INDIVIDUAIS:

As férias individuais poderão ser antecipadas **por ato do empregador**, ainda que o período aquisitivo a elas não tenha transcorrido.

Poderão, ainda, ser antecipados períodos futuros de férias **mediante acordo individual entre empregado e empregador**.

O empregado deverá ser avisado da concessão das férias, mediante comunicação, por escrito ou por meio eletrônico, com 48 (quarenta e oito horas) de antecedência. As férias não poderão ter períodos inferiores a 5 (cinco) dias corridos.

O pagamento da remuneração das férias, poderá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo. O adicional de um terço poderá ser efetuado até a data da gratificação natalina.

Na hipótese de dispensa do empregado os valores ainda não adimplidos relativos às férias serão pagos juntamente com as verbas rescisórias.

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (Covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

FÉRIAS COLETIVAS:

As férias coletivas poderão ser concedidas a critério do empregador para a integralidade da empresa ou de determinado setor ou departamento, não se aplicando o limite máximo de 2 (dois) períodos anuais e o limite mínimo de 10 (dez) dias corridos previstos na CLT.

Para a concessão das férias coletivas ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS:

Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, mediante notificação, por escrito ou por meio eletrônico, aos empregados beneficiados, com antecedência de, no mínimo 48 (quarenta e oito) horas, mediante a indicação expressa dos feriados aproveitados.

Os feriados poderão ser utilizados para compensação em saldo de banco de horas.

As partes poderão ainda antecipar os feriados religiosos, desde que haja concordância do empregado, mediante acordo individual escrito.

DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO:

O recolhimento do FGTS relativo às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente, poderá ser realizado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no artigo 22 da Lei nº 8.036/90.

Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa de parcelamento independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica e da adesão prévia.

Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

Para usufruir da prerrogativa o empregador fica obrigado a declarar as informações, **até 20 de junho de 2020**, observado que: I - as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS, e II - os valores não declarados, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão ficará resolvida e o empregador ficará obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização e ao depósito dos valores previstos. As eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento do FGTS incidente sobre o mês da rescisão.

Em caso de inadimplemento das parcelas haverá incidência de multa e dos encargos devidos, bem como o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor da Medida Provisória serão prorrogados por 90 (noventa) dias.

DO BANCO DE HORAS:

O empregador poderá interromper suas atividades e instituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas, mediante acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses, contados da data do encerramento do estado de calamidade pública.

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até 2 (duas) horas, que não poderá exceder 10 (dez) horas diárias e poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO:

A redução proporcional da jornada de trabalho e de salário poderá ser ajustada através de acordo individual escrito entre empregado e empregador ou negociação coletiva com o sindicato. **O prazo máximo de redução será de 90 (noventa) dias.** Para tanto, deverá ser preservado o valor do salário-hora de trabalho.

Na hipótese de acordo individual entre empregador e empregado o termo deverá ser encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos.

A redução da jornada de trabalho e de salário poderá ser realizada através de acordo individual nos percentuais abaixo:

Percentual de redução do salário e jornada	Valor do benefício emergencial	Poderá ser ajustado por acordo individual?
25%	25% do valor do seguro-desemprego	Sim
50%	50% do valor do seguro-desemprego	Sim, para os empregados que recebem salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00
70%	70% do valor do seguro-desemprego	Sim, para os empregados que recebem salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00

O empregador poderá acordar por meio de acordo individual com o empregado ou através de negociação coletiva com o sindicato, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, com o pagamento pelo Governo Federal de benefício emergencial, para manutenção do empregado e da renda.

O acordo individual entre empregado e empregador poderá ser feito para aqueles trabalhadores **com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) ou com diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12 (doze mil duzentos e dois reais e doze centavos)**, que corresponde ao dobro do teto da Previdência Social.

Para os empregados com **salário superior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais)** a adoção das medidas acima mencionadas dependerá de negociação coletiva com o sindicato, com exceção da redução de jornada de trabalho e de salário de 25% (vinte e cinco por cento), que poderá ser pactuada por acordo individual.

As empresas que faturaram até R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) no ano-calendário de 2019 poderão suspender o contrato de trabalho de seus empregados sem pagar nenhum valor do salário. As empresas com faturamento superior a esta quantia deverão pagar ajuda compensatória ao empregado no valor de 30% (trinta por cento) do salário deste.

Através de negociação coletiva poderão ser ajustados percentuais de redução diferentes dos indicados acima, observando-se, contudo, a proporção do pagamento do benefício emergencial acima citado.

A redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, quando adotadas, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais.

O empregador deverá informar ao Ministério da Economia e ao sindicato respectivo a redução da jornada de trabalho e de salário, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data da celebração do acordo. A forma de transmissão das informações e comunicações pelo empregador será disciplinada pelo Ministério da Economia.

Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo acima mencionado ficará responsável pelo pagamento da remuneração, inclusive dos respectivos encargos sociais, até que a informação seja prestada.

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 (dois) dias corridos, contados da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO:

Poderá ser acordada, ainda, a suspensão temporária do contrato de trabalho, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 (trinta) dias cada.

O acordo poderá ser individual, entre empregado e empregador, para aqueles trabalhadores **com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) ou com diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12 (doze mil duzentos e dois reais e doze centavos)**, que corresponde ao dobro do teto da Previdência Social.

Para os empregados com **salário superior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais)** a suspensão dependerá de negociação coletiva com o Sindicato.

O acordo individual deverá ser encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos.

Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado terá direito a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos demais empregados.

Do mesmo modo o contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos, contados da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de suspensão pactuado ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

Salientamos que durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho não poderá ser exercida qualquer atividade pelo empregado, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, sob pena de descaracterização da suspensão e sujeição do empregador ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período, às penalidades previstas na legislação em vigor e às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

O empregador deverá informar ao Ministério da Economia e o sindicato a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data da celebração do acordo, sob pena de responder pelo pagamento da remuneração no valor anterior a suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

REQUISITOS DEFINIDOS PELO STF PARA SUSPENSÃO DO CONTRATO OU REDUÇÃO DO SALÁRIO E DA JORNADA

O Ministro Ricardo Lewandowski, do Supremo Tribunal Federal deferiu, em sede liminar, em 06/04/2020, na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6363 que o sindicato ao ser comunicado da realização de acordo individual para suspensão do contrato de trabalho ou redução da jornada e do salário, poderá abrir negociação coletiva para deliberar sobre a questão.

Na hipótese de inércia do sindicato após a comunicação o acordo individual passará a ter validade.

A decisão liminar do STF deverá ser analisada pelo Plenário do Tribunal, isto é por todos os Ministros, que poderão mantê-la ou não.

GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO:

O empregado que receber o benefício emergencial terá garantido o emprego durante o período da redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho e após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão, ou seja, se a redução ou suspensão durar 60 (sessenta) dias o empregado gozará de garantia no emprego pelo prazo de 60 (sessenta) dias após a retomada da jornada normal de trabalho.

O empregado somente poderá ser dispensado neste período de garantia de emprego por justa causa ou por iniciativa própria, isto é, através de pedido de demissão.

A dispensa do empregado durante o período de garantia de emprego acarretará o pagamento pelo empregador além das verbas rescisórias devidas de indenização nos seguintes percentuais:

-50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

-75% (setenta e cinco por cento) do salário que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); ou

-100% (cem por cento) do salário que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA:

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O valor do benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, observando-se os seguintes critérios:

- a) na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução;
- b) na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal equivalente a 100% (cem por cento) do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

O valor do seguro desemprego é calculado atualmente da seguinte forma:

Cálculo do seguro-desemprego

Média salarial (últimos três meses)	Valor da parcela
Até R\$ 1.599,61	Multiplica-se a média por 0,8 (80%).
De R\$ 1.599,62 a R\$ 2.666,26	O que exceder R\$ 1.599,61 deve ser multiplicado por 0,5 (50%) e somado a R\$ 1.279,69.
Acima de R\$ 2.666,26	R\$ 1.813,03

Na hipótese de redução da jornada o empregador arcará com parte do salário e o Governo Federal com a parte correspondente a redução. Exemplo, se houver redução de 25% (vinte e cinco por cento) da jornada, caberá ao empregador o pagamento de 75% (setenta e cinco por cento) do salário e ao Governo o pagamento de 25% (vinte e cinco por cento) do valor do seguro desemprego.

O Benefício Emergencial será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos.

O Benefício Emergencial não será devido ao empregado que esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo ou em gozo de benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, salvo pensão por morte e auxílio-acidente ou de seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades e da bolsa de qualificação profissional.

O recebimento do Benefício não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado possa a ter direito futuramente em caso de dispensa.

A data de início do Benefício será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada pelo empregador e o benefício será devido pelo restante do período pactuado. A primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo legal.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda poderá ser cumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho.

A ajuda compensatória mensal deverá ter o valor definido através de acordo individual ou negociação coletiva e terá natureza indenizatória, de modo que não integrará a base de cálculo das contribuições previdenciárias e demais tributos incidentes sobre a folha de salários e a base de cálculo do FGTS. Para as pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real poderá, ainda ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido.