

# DIREITO DO TRABALHO EM TEMPOS DE **PANDEMIA** (COVID-19)



São Paulo

57<sup>a</sup>  
Subseção  
Guarulhos

# ÍNDICE

---

03

Introdução.

04

O que é estado de calamidade pública?

05

O que é Medida Provisória?

06

Medida Provisória 927/2020.

13

Medida Provisória 936/2020.

24

Medidas Provisórias 944/2020.

25

Medida Provisória 945/2020.

26

Medida Provisória 946/2020.

# INTRODUÇÃO

A pandemia do Coronavírus, de escala global, é, sem dúvidas, a maior crise de saúde enfrentada por esta geração, razão pela qual o mundo ainda desconhece os efeitos e a extensão dos danos deste vírus, e todos os continentes lutam para conter o vírus e tratar a população.

Fato é que a economia do mundo se encontra bastante comprometida, uma vez que decretado o estado de calamidade pública, bem como em razão da determinação de isolamento social, grande parte das empresas, salvo as atividades essenciais, não estão funcionando e produzindo, situação que reflete diretamente na empregabilidade do trabalhador brasileiro.

E, sob a justificativa de preservação do emprego e da renda dos brasileiros, o Governo tomou algumas medidas emergenciais, modificando as Leis trabalhistas vigentes.

Explicaremos as principais modificações a seguir.



### O QUE É ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA?

O estado de calamidade pública é uma situação anormal de natureza emergencial, em que a capacidade de ação do Poder Público fica seriamente comprometida.

Essa situação é fruto de um desastre, oriundo de causas naturais ou por outras questões (políticas, sociais, etc.).

Em decorrência da emergência de saúde pública de importância mundial, proveniente do Novo Coronavírus (COVID-19), o estado de calamidade pública foi reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 06, de 20 de março de 2020.



### O QUE É MEDIDA PROVISÓRIA?

A medida provisória é um instrumento, com força de Lei, utilizado pelo Presidente da República, que deve ser utilizada somente em caráter de urgência, passando a valer imediatamente após a sua publicação.

Em regra, tem o prazo de 60 dias, que poderão ser prorrogáveis por mais 60 dias.

Após transcorridos os 120 dias, se não houver uma votação no Congresso Nacional, a medida perderá sua validade, voltando a ser aplicável tudo aquilo que existia antes de sua publicação.

Caso o Congresso Nacional vote e a converta em Lei, com ou sem alterações, ela terá um número de Lei próprio e valerá a partir do prazo comum à publicação.

# MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020

---

A Medida Provisória nº 927, de 2 de março de 2020, dispõe sobre algumas medidas trabalhistas que poderão ser adotados por empregadores para preservação dos empregos e da renda dos trabalhadores, no enfrentamento do atual estado de calamidade pública.

A MP prevê que patrão e empregado poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a continuidade do contrato de trabalho, respeitados os limites previstos na Constituição Federal.

Destacamos as medidas mais relevantes:

- ◆ Teletrabalho
- ◆ Antecipação de feriados
- ◆ Férias Individuais
- ◆ Banco de Horas
- ◆ Férias Coletivas
- ◆ Prorrogação de recolhimento do FGTS

# TELETRABALHO



Possibilidade de alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho (home office), por notificação ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, a critério do empregador, sem a necessidade de acordo individual ou coletivo e dispensado o prévio registro das alterações no contrato de trabalho.

Possibilidade de determinação do retorno do teletrabalho (home office) para o regime presencial, por notificação ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, a critério do empregador.

Dispensa de controle de jornada do teletrabalhador (art. 62, III da CLT).

A responsabilidade pela aquisição e manutenção de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária, bem como os reembolsos de despesas arcadas pelo empregado deverão ser estabelecidas por contrato escrito, a ser celebrado em até 30 dias contados da data da mudança do regime.

O empregador poderá fornecer equipamentos em regime de comodato (empréstimo) e pagar por serviços de infraestrutura sem que tais auxílios representem concessões de natureza salarial.

Fica permitida a adoção de teletrabalho para estagiários e aprendizes.

# FÉRIAS INDIVIDUAIS



**Antecipação:** As férias poderão ser concedidas ainda que o período aquisitivo não esteja completo. Comunicação com antecedência mínima de 48 horas.

**Suspensão de férias:** Possibilidade de suspensão de férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de 48 horas.

**Empregado e empregador** poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias mediante acordo individual.

**Prazo de pagamento:** O pagamento das férias poderá ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente ao de início das férias. O pagamento do adicional do terço de férias ( $\frac{1}{3}$ ) poderá ocorrer até a data do pagamento do 13º salário (20/12/2020).

**Conversão das férias em abono pecuniário (venda de  $\frac{1}{3}$  de férias):** Sujeito à concordância do empregador. Deverá ser solicitada com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

**Comunicação de férias:** Antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, indicando o período a ser gozado. Empregados que façam parte do grupo de risco têm prioridade no gozo das férias.

**Limites:** As férias não poderão ser gozadas em período inferior a 5 dias corridos.

# FÉRIAS COLETIVAS



Possibilidade de concessão de férias coletivas a determinado conjunto de empregados, devendo informá-los com antecedência de mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico

Não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT.

Dispensada a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e ao sindicato representativo da categoria profissional.

# APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS



## FERIADOS NÃO RELIGIOSOS

Possibilidade de antecipação do gozo de feriados não religiosos, mediante notificação com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, para os empregados beneficiados, com indicação expressa dos feriados aproveitados.

## FERIADOS RELIGIOSOS

O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado mediante acordo individual.

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

# PRORROGAÇÃO DO RECOLHIMENTO DO FGTS



Competências suspensas: Suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS referente às competências de março, abril e maio de 2020.

Parcelamento: O recolhimento dos referidos meses poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência de encargos e multa, com vencimento no 7º dia de cada mês, a partir de julho de 2020, desde que declarada as informações, pelo empregador, até 20 de junho de 2020.

# OUTROS ASPECTOS RELEVANTES



Permitida a jornada 12x36 em estabelecimentos de saúde, ainda que com atividade insalubre, mediante acordo individual escrito.

Para os profissionais da saúde fica autorizado, ainda, a prorrogação de jornada de trabalho, sem que haja punição administrativa. Estas horas extraordinárias poderão ser compensadas no prazo de 18 meses após o encerramento da calamidade pública.

Possibilidade de antecipação do pagamento do abono anual de 2020 ao beneficiário da previdência social, em duas parcelas, sendo a primeira metade paga em abril e a segunda metade paga em maio de 2020

As convenções coletivas e os acordos coletivos vencidos no prazo de 180 dias da entrada em vigor desta MP, poderão ser prorrogados pelo prazo de 90 dias, a critério do empregador, após o término de seu prazo.

A Medida Provisória 928 de 2020 revogou a medida trabalhista que permitia a suspensão do contrato de trabalho, até quatro meses, para o direcionamento do trabalhador a curso ou programa de qualificação profissional.

# MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020.

A Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, criou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre de algumas medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública.

A Medida Provisória trouxe diversos procedimentos de flexibilização das leis trabalhistas, trazendo, por exemplo, a possibilidade da redução de jornada e salário, a suspensão do contrato de trabalho e, em compensação, a previsão de um fundo de amparo ao empregado.

**Objetivos do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:**

- ◆ Preservar o emprego e renda;
- ◆ Garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais;
- ◆ Reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda **NÃO** se aplica à Administração Pública Direta e Indireta e Organismos Internacionais.

# PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

O benefício será devido aos empregados que tiverem a redução de sua jornada de trabalho e salário e àqueles que tiverem a suspensão temporária do contrato de trabalho.

## QUEM TERÁ DIREITO?

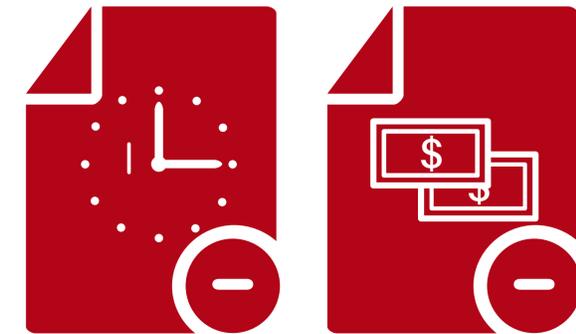
Este programa emergencial será custeado e regulado pelo Estado, através do Ministério da Economia.

## ESTE BENEFÍCIO NÃO SERÁ DEVIDO AO EMPREGADO QUE:

- Possua cargo ou emprego público, em comissão de livre nomeação/ exoneração ou titular de mandato eletivo;
- Estiver recebendo benefício de prestação continuada (exemplo: LOAS), da Previdência Social;
- Estiver recebendo seguro-desemprego;
- Estiver recebendo bolsa de qualificação profissional.

Para que o empregado possa receber este benefício, deverá o seu empregador informar a situação ao Ministério da Economia, informando a redução de salário e jornada, ou a suspensão do contrato de trabalho, no prazo de 10 dias contado da celebração do acordo. Caso o empregador não faça isso, ficará responsável pelo pagamento devido.

# REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO



## REQUISITOS

- Preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- Período de redução: até 90 dias;
- Redução de jornada, exclusivamente, no percentual de 25%, 50% ou 70%.
- Entrega do acordo celebrado com, no mínimo, 2 dias de antecedência.

## TÉRMINO

- 2 dias após acabar o estado de calamidade pública;
- 2 dias após o final do acordo firmado;
- A qualquer tempo, a critério do empregador.

# SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO



## REQUISITOS

- Período de redução: até 60 dias;
- Entrega do acordo celebrado com, no mínimo, 2 dias de antecedência;
- O empregado terá direito a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados.

## TÉRMINO

- 2 dias após acabar o estado de calamidade pública;
- 2 dias após o final do acordo firmado;
- A qualquer tempo, a critério do empregador.

# SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO



## IMPORTANTE!

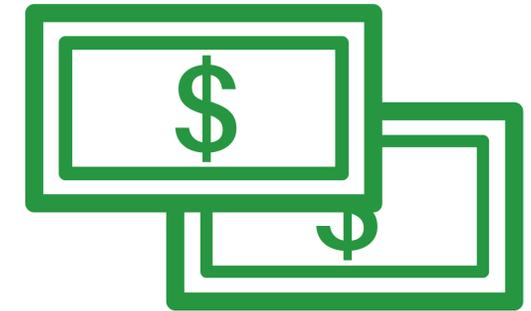
Se durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, seja por teletrabalho (home office) ou trabalho remoto, ficará descaracterizado a suspensão do contrato e o empregador estará sujeito:

▶ Ao pagamento imediato da remuneração e encargos sociais de todo o período.

▶ As penalidades cabíveis.

▶ Às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva.

# COMO SERÁ CALCULADO O VALOR DO BENEFÍCIO

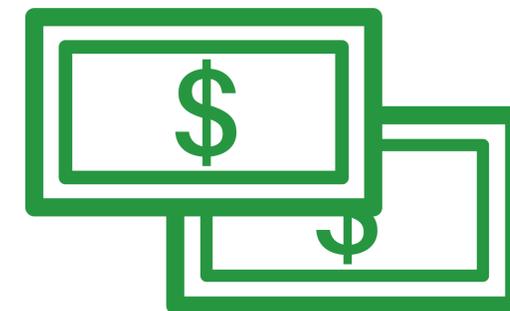


## REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO:

| Redução    | Valor do Benefício Emergencial de Prevenção do Emprego e da Renda | Acordo Individual   | Acordo coletivo     |
|------------|---|---|---------------------|
| <b>25%</b> | 25% do valor do Seguro Desemprego                                 | Todos os empregados   | Todos os empregados |
| <b>50%</b> | 50% do valor do Seguro Desemprego                                 | Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12) | Todos os empregados |
| <b>70%</b> | 70% do valor do Seguro Desemprego                                 | Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12) | Todos os empregados |

**\*Além de receber mais de dois tetos do RGPS é preciso ter curso superior\***

# COMO SERÁ CALCULADO O VALOR DO BENEFÍCIO



## REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO:

| Receita bruta anual da empresa | Ajuda compensatória mensal paga pelo empregador | Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da renda | Acordo Individual   | Acordo coletivo     |
|--------------------------------|---|---|---|---------------------|
| Até R\$4.8 milhões             | Não Obrigatória                                 | 100% do Seguro Desemprego   | Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12) | Todos os empregados |
| Mais R\$4.8 milhões            | Obrigatório até 30% do salário de empregado     | 70% do Seguro Desemprego  | Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.117) ou mais de dois tetos do RGPS (R\$12.202,12) | Todos os empregados |

**\*Além de receber mais de dois tetos do RGPS é preciso ter curso superior\***

# AINDA SOBRE O PAGAMENTO...



- ▶ O benefício emergencial será concedido de forma mensal, sendo devido 30 dias após a celebração do acordo já informado no Ministério da Economia.
- ▶ O recebimento deste benefício não impede a concessão futura de um seguro desemprego, nem mesmo altera seu valor.
- ▶ Este benefício emergencial será pago ao empregado, independentemente do tempo de trabalho, do número de salários recebidos ou de qualquer outro período aquisitivo.
- ▶ Se o cálculo do benefício emergencial resultar em valor decimal, o valor do pagamento será arredondado para cima.

# GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO



Ao empregado que tiver redução de sua jornada de trabalho e salário ou tiver o seu contrato de trabalho suspenso, será garantido o direito à estabilidade no emprego enquanto durar a suspensão ou redução e, ainda, em período equivalente quando voltar a trabalhar.

## EXEMPLO

Empregado teve seu contrato de trabalho temporariamente suspenso por 60 dias.

Logo, ele terá estabilidade de 60 dias durante a suspensão + 60 dias quando voltar ao trabalho

# GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO



Se ocorrer a dispensa **sem justa causa**, no período de estabilidade, além das verbas rescisórias, ao empregado será devido:

Se a redução de jornada e salário foi de 25% a 50%, o empregador pagará 50% dos salários que o empregado teria direito em todo o período de estabilidade;

Se a redução de jornada e salário foi de 50% a 75%, o empregador pagará 75% dos salários que o empregado teria direito em todo o período de estabilidade;

Se a redução for superior a 70% ou em caso de suspensão do contrato de trabalho, o empregador pagará 100% dos salários que o empregado teria direito em todo o período de estabilidade.

OBS.: Estas regras não se aplicam aos pedidos de demissão ou demissão por justa causa.

# AINDA SOBRE O BENEFÍCIO EMERGENCIAL...



A redução de jornada e salário ou a suspensão do contrato de trabalho poderão ser feitas através de um contrato individual escrito entre o empregado e seu empregador. Os acordos deverão ser comunicados ao Sindicato Profissional da Categoria (Decisão do STF: ADIn nº 6363/2020), no prazo de 10 dias da celebração, para que haja manifestação da entidade.

O empregado que tenha mais de um emprego formal, se houver suspensão ou redução, poderá receber o benefício compatível em ambos, exceto os trabalhadores em regime de Trabalho Intermitente.

O Benefício Emergencial também se aplica aos empregados aprendizes e aos contratos de jornada parcial.

# MEDIDA PROVISÓRIA 944/2020

---

A Medida Provisória 944, de 03 de abril de 2020, dispõe sobre um programa emergencial de crédito às empresas, concedendo vantagens e oportunidades para realização de empréstimos para o momento atual.

Nesta medida emergencial de crédito, o empregador deverá garantir o trabalho de seus empregados, gerando uma estabilidade para os mesmos contra dispensa sem justa causa.

Caso descumpram essa regra, a empresa quebrará o contrato realizado no programa de crédito e estará sujeita às punições contratuais pactuadas com a instituição de crédito.

É certo que esta medida não se aplica para o pedido de dispensa ou demissão com justa causa.

# MEDIDA PROVISÓRIA 945/2020

---

A Medida Provisória 945, de 04 de abril de 2020, dispõe sobre recomendações aos trabalhadores portuários e a previsão da cessão de pátios sob administração militar.

Destaca-se que esta Medida Provisória proíbe que os trabalhadores que apresentarem sintomas como tosse seca, febre ou falta de ar, ingressem nos navios para trabalhar.

Prevê, também, que o recrutamento de trabalhadores portuários seja realizado de forma online e não presencial.

# MEDIDA PROVISÓRIA 946/2020

---

## A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 946, DE 7 DE ABRIL DE 2020:

- Extingue o Fundo PIS-Pasep, transferindo o seu patrimônio para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.
- Autorização temporária para saques de saldos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, até o limite de R\$ 1.045,00, a partir de 15 de junho de 2020 até 31 de dezembro de 2020.

# OAB 57ª SUBSEÇÃO - GUARULHOS

## **PRESIDENTE**

Dr. Eduardo Ferrari.

## **REDAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

Dra. Patrícia Mendes Ferreira

Coordenadora do Núcleo de Direito Material e Processual do Trabalho.

Dr. Ian Ferraz

Membro do Núcleo de Direito Material e Processual do Trabalho.

## **APOIO**

Dra. Rasany Soares da Silva Costa

Presidente da Comissão de Sociedade de Advocacia

Dr. Abner Vidal

Diretor Tesoureiro

## **DESIGN**

Letícia Suemi Souza Nagaishi

