

Comunicado 005 – de 14 de Abril/2020

ORIENTAÇÕES E ROTEIRO PARA IMPLEMENTAÇÃO PRÁTICA DAS MEDIDAS TRABALHISTAS TRATADAS NAS MEDIDAS PROVISÓRIAS Nº 927/2020, E Nº 936/2020.

Prezado cliente,

Este comunicado tem o objetivo de orientá-lo com relação as últimas medidas trabalhistas implementadas pelo Governo Federal, bem como apresentar um roteiro prático e simplificado que lhe ajudará no entendimento e na implementação das medidas trabalhistas tratadas nas Medidas Provisórias nº 927/2020, e nº 936/2020.

Antes de tratarmos especificamente das medidas e do roteiro prático, gostaríamos de fazer dois esclarecimentos extremamente necessários:

- a) O primeiro é que até o momento as Medidas Provisórias encontram-se em fase de apreciação pelos deputados e senadores no Congresso Nacional; e
- b) O segundo é que algumas das disposições contidas nas Medidas Provisórias, tem provocado muitos debates jurídicos, os quais vem gerando grandes instabilidades e inseguranças jurídicas nas relações trabalhistas, e por conta disso algumas medidas aqui tratadas estão sendo alvo de questionamento quanto a constitucionalidade ou não no Supremo Tribunal Federal (STF).

I - Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.

Dispôs sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (**covid-19**).

Suas disposições serão aplicadas durante o estado de calamidade pública e autoriza o empregado e empregador a celebrarem acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Dentre as medidas que poderão ser adotados pelos empregadores destacamos as principais conforme segue:

- a) O teletrabalho;
- b) A antecipação de férias individuais;
- c) A concessão de férias coletivas;
- d) O aproveitamento e a antecipação de feriados;
- e) O banco de horas

Cuidaremos dos aspectos práticos relacionado a implementação dessas medidas no item III deste comunicado.

II - Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020.

Instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (**COVID-19**).

O programa instituído por essa Medida Provisória, terá aplicação durante o estado de calamidade, com os seguintes objetivos:

- a) Preservar o emprego e a renda;
- b) Garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- c) Reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

As medidas compreendidas no programa são as seguintes:

- a) O pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- b) A redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- c) A suspensão temporária do contrato de trabalho.

III – ROTEIRO SIMPLIFICADO, E ORIENTAÇÕES PRÁTICAS PARA IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS DESCRITAS NOS ITENS I E II DESTE COMUNICADO.

Neste tópico, descreveremos no formato de um roteiro simplificado algumas das principais obrigações a serem observadas pelo empregador na implementação das medidas.

Para melhor entendimento, descreveremos uma medida por página, obedecendo a sequência numérica, conforme segue:

- 1) Home office ou teletrabalho;
- 2) A antecipação de férias individuais;
- 3) A concessão de férias coletivas;
- 4) O aproveitamento e antecipação de feriados;
- 5) O banco de horas;
- 6) A redução proporcional de jornada de trabalho e de salários;
- 7) A suspensão temporária do contrato de trabalho; e
- 8) O pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;

1 – HOME OFFICE OU TELETRABALHO

Essa medida poderá ser adotada, a critério do empregador, durante o estado de calamidade pública, e ela permite ao empregador alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto, ou outro tipo de trabalho a distância.

Sendo possível a adoção, essa medida tem se apresentado como uma das mais eficientes, pelo fato de possibilitar que o trabalhador desempenhe suas atividades diretamente de sua residência, evitando assim a exposição aos agentes nocivos.

Requisitos para implementação

- a) Comunicar a implantação dessa medida ao empregado com no mínimo quarenta e oito horas de antecedência;
- b) Firmar contrato escrito, previamente ou no prazo de 30 dias, contados da mudança do regime de trabalho, no qual deverá constar as disposições relacionadas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada, assim como as previsões de reembolso de despesas arcadas pelo empregado.

2 – A ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Essa medida flexibiliza os dispositivos da legislação trabalhista relativas as regras para concessão de férias individuais, durante o estado de calamidade pública, no sentido de permitir ao empregador, antecipar as férias individuais, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

REQUISITOS PARA IMPLEMENTAÇÃO

- a) Comunicar ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado;
- b) Não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos;
- c) Poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido;
- d) Priorizar para o gozo de férias, os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19).

NEGOCIAÇÃO DE ANTECIPAÇÃO DE PERÍODOS FUTUROS

Adicionalmente, empregado e empregador, poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

PAGAMENTO DAS FÉRIAS

- a) O pagamento da remuneração das férias, concedidas em razão do estado de calamidade pública, poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias;
- b) O pagamento do adicional de um terço de férias, concedidas durante o estado de calamidade pública, poderá ser pago até a data em que é devido o pagamento do 13º salário.
- c) Ocorrendo a dispensa do empregado, os valores ainda não pagos relativos as férias, serão pagos pelo empregador juntamente com as verbas rescisórias.

3 – A CONCESSÃO FÉRIAS COLETIVAS

Essa medida flexibilizou os dispositivos da legislação trabalhista relacionadas a concessão de férias coletivas, durante o período de calamidade pública, permitindo ao empregador, a seu critério, conceder férias coletivas sem ter que observar:

- a) O limite máximo de dois períodos a cada ano, e o limite mínimo de 10 (dez) dias corridos; e
- b) As comunicações prévias ao órgão local do Ministério do Trabalho e aos sindicatos representativos da categoria profissional.

REQUISITOS PARA IMPLEMENTAÇÃO

- a) Comunicar ao conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado;
- b) Não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos;
- c) Priorizar para o gozo de férias, os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19);

PAGAMENTO DAS FÉRIAS

A Medida Provisória não tratou a respeito da forma de pagamento das férias coletivas. Entretanto, adotaremos por analogia as disposições aplicadas aos pagamentos das férias individuais.

- a) O pagamento da remuneração das férias coletivas, concedidas em razão do estado de calamidade pública, poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias;
- b) O pagamento do adicional de um terço de férias coletivas, concedidas durante o estado de calamidade pública, poderá ser pago até a data em que é devido o pagamento do 13º salário.
- c) Ocorrendo a dispensa do empregado, os valores ainda não pagos relativos as férias, serão pagos pelo empregador juntamente com as verbas rescisórias.

4 – O APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Os empregadores, durante o estado de calamidade pública, poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais.

REQUISITOS PARA IMPLEMENTAÇÃO

- a) O empregador deverá comunicar, por escrito ou por meio eletrônico, ao conjunto de empregados beneficiados com antecedência, de no mínimo, quarenta e oito horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados;
- b) O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

COMPENSAÇÃO

- a) Os feriados aqui tratados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas;

5 – O BANCO DE HORAS

Os empregadores, durante o estado de calamidade pública, estão autorizados a interromper suas atividades e a constituir um regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado.

REQUISITOS PARA IMPLEMENTAÇÃO

- a) O regime especial de compensação de jornada, será estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

CRITÉRIO DE COMPENSAÇÃO DAS HORAS ACUMULADAS

- a) As horas acumuladas no banco de horas, poderão ser compensadas no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública;
- b) A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação da jornada de trabalho em até duas horas, não podendo exceder dez horas diárias;
- c) A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

6 - A REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIOS.

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até 90 (noventa) dias.

FORMA DE IMPLEMENTAÇÃO DA MEDIDA

As medidas de reduções de jornada de trabalho e de salário serão pactuadas e implementadas obedecendo as seguintes disposições:

- a) Por meio de **acordo individual** aos empregados com redução de jornada de trabalho e de salário de 25%.
- b) Por meio **de acordo individual ou de negociação coletiva** aos empregados com redução de 50% ou 70% e que se enquadre nas seguintes situações:
 - b.1) com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou
 - b.2) 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).
- c) Por meio de **convenção ou acordo coletivo** aos empregados não enquadrados nas situações previstas nas letras (a e b).

MEDIDA CAUTELAR NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE (ADI) 6363

Apesar da Medida Provisória, em suas disposições, tenha autorizado em algumas situações, a pactuação de contrato individual para a celebração dos acordos individuais para a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Recentemente, foi deferida pelo Ministro Ricardo Lewandowski, do Supremo Tribunal Federal (STF), a Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6363, a qual estabelece que para ter validade jurídica plena, os acordos individuais de reduções de jornada de trabalho e de salário devem ser comunicados previamente pelos empregadores aos sindicatos dos trabalhadores, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração para que caso o sindicato queira, ele possa iniciar a negociação coletiva.

Caso não haja manifestação do sindicato dos trabalhadores nos prazos previstos na legislação trabalhista, entende-se que concordaram com os acordos individuais.

REQUISITOS A SEREM OBSERVADOS

- a) Preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- b) Pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos;
- c) Redução da jornada de trabalho e de salário, **exclusivamente**, nos seguintes percentuais:
 - c.1) vinte e cinco por cento;
 - c.2) cinquenta por cento; ou
 - c.3) setenta por cento.
- d) Comunicar ao sindicato laboral, no prazo de dez dias corridos, contados da data de celebração dos acordos individuais que pactuaram a redução de jornada de trabalho e de salário;
- e) Informar ao Ministério da Economia, no prazo de 10 (dez) dias contados da data da celebração dos acordos individuais relacionados a redução da jornada de trabalho e de salário.

GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO (ESTABILIDADE)

O empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário de que trata este item, terá reconhecida a garantia provisória no emprego (ESTABILIDADE), nos seguintes termos:

- a) Durante o período acordado de redução de jornada de trabalho e de salário; e
- b) Após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário, por período equivalente ao acordado para a redução.

DISPENSA SEM JUSTA CAUSA DURANTE O PERÍODO DE GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO (ESTABILIDADE)

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto neste item, sujeitara o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

- a) 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 vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;
- b) Setenta e cinco 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 cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou
- c) Cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento.

As indenizações aqui previstas não se aplicam nas hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

RESTABELECIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO

A jornada de trabalho e o salário, pago anteriormente a pactuação individual, serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado:

- a) Da cessação do estado de calamidade;
- b) Da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de redução pactuado; ou
- c) Da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

7 - A SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO.

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

FORMA DE IMPLEMENTAÇÃO DA MEDIDA

A medida de suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada e implementada obedecendo as seguintes disposições:

- a) Por meio de **acordo individual ou de negociação coletiva** aos empregados que se enquadre nas seguintes situações:
 - a.1) Com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou
 - a.2) 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).

- c) Por meio de **convenção ou acordo coletivo** aos empregados não enquadrados nas situações previstas na letra (a).

MEDIDA CAUTELAR NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE (ADI) 6363

Apesar da Medida Provisória, em suas disposições, tenha autorizado em algumas situações, a pactuação de contrato individual para a celebração dos acordos individuais para a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Recentemente, foi deferida pelo Ministro Ricardo Lewandowski, do Supremo Tribunal Federal (STF), a Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6363, a qual estabelece que para ter validade jurídica plena, os acordos individuais de suspensão temporária do contrato de trabalho devem ser

comunicados previamente pelos empregadores aos sindicatos dos trabalhadores, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração para que caso o sindicato queira, ele possa iniciar a negociação coletiva.

Caso não haja manifestação do sindicato dos trabalhadores nos prazos previstos na legislação trabalhista, entende-se que concordaram com os acordos individuais.

REQUISITOS A SEREM OBSERVADOS

- a) Ser pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos;
- b) Comunicar ao sindicato laboral, no prazo de dez dias corridos, contados da data de celebração dos acordos individuais de suspensão temporária do contrato de trabalho;
- c) Informar ao Ministério da Economia, no prazo de 10 (dez) dias contados da data da celebração dos acordos individuais que pactuaram a suspensão temporária do contrato de trabalho;
- d) Pagar os benefícios normalmente concedidos aos empregados durante o período de suspensão temporária do contrato;

EMPRESAS QUE TIVERAM RECEITA BRUTA SUPERIOR A 4.8 MILHÕES EM 2019

A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.

GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO (ESTABILIDADE)

O empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da suspensão temporária do contrato de trabalho que trata este item, terá reconhecida a garantia provisória no emprego (ESTABILIDADE), nos seguintes termos:

- a) Durante o período acordado de suspensão temporária do contrato de trabalho; e
- b) Após o restabelecimento do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a suspensão.

DISPENSA SEM JUSTA CAUSA DURANTE O PERÍODO DE GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO (ESTABILIDADE)

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto neste item, sujeitara o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

- a) Cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de suspensão temporária do contrato de trabalho.

As indenizações aqui previstas não se aplicam nas hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

RESTABELECIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:

- a) Da cessação do estado de calamidade;
- b) Da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou
- c) Da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

DESCARACTERIZAÇÃO DO ACORDO E PENALIDADES

Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

- a) Ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
- b) Às penalidades previstas na legislação em vigor; e
- c) Às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

Durante o período de suspensão temporária o empregado poderá recolher para o Regime Geral da Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

8 – O PAGAMENTO DE BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA.

Trata-se de um Benefício Emergencial instituído pelo Governo Federal, por meio do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública, que será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia com recursos da União nas seguintes hipóteses:

- a) Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e
- b) Suspensão temporária do contrato de trabalho.

REQUISITOS PARA CONCESSÃO DO BENEFÍCIO

Empregador informar ao Ministério da Economia, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração dos acordos individuais relacionados a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

VALOR DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL

O valor do Benefício Emergencial, que será pago pelo Ministério da Economia, terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, observada as seguintes disposições:

- a) Na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, o cálculo do benefício será realizado aplicando-se o mesmo percentual utilizado como redução (25%, 50%, ou 70%) sobre o valor mensal do seguro desemprego que o empregado tenha direito;
- b) Na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, por 30 ou 60 dias, com a consequente suspensão do pagamento do salário pelo empregador, o cálculo do benefício será equivalente a cem por cento do o valor mensal do seguro desemprego que o empregado tenha direito;
- c) O Benefício emergencial, será pago ao empregado independente do:
 - b.1) Cumprimento de qualquer período aquisitivo;
 - b.2) Tempo de vínculo empregatício; e
 - b.3) Número de salários recebidos.

FORMA DE PAGAMENTO

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia com recursos da União, em prestação mensal que será devida a partir da:

- a) Data de início da redução da jornada de trabalho e de salário; ou
- b) Da suspensão temporária do contrato de trabalho;

PRAZO DE PAGAMENTO E DURAÇÃO DAS PARCELAS

- a) A primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data de celebração dos acordos individuais informados pelo empregador ao Ministério da Economia; e
- b) O pagamento será exclusivamente pelo período que durar a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho;

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

O fato de o empregado receber este benefício, não o impede de receber normalmente o seguro desemprego caso ele tenha direito, no momento de eventual dispensa.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm

Continuaremos acompanhando as futuras atualizações relacionadas as alterações ora apresentadas, e tão logo surjam novas orientações os informaremos a respeito.

Sem mais para o momento, nos colocamos a disposição para quaisquer esclarecimentos que se façam necessários.

Atenciosamente,

ETHIKA CONTABILIDADE

www.ethika.com.br

(11) 4123-2130

RUA WENCESLAU BRAZ, Nº 290 – CENTRO SBC

CEP: 09715-350