

O que você precisa saber sobre o

DIREITO DO TRABALHO DURANTE O COVID-19

MP927 e MP936
Informações Gerais

Dr^a Bruna Marin Rossatto
OAB/RS 81.252



MENSAGEM AO LEITOR

Prezado(a) Leitor(a)!

Estamos passando por uma crise mundial sem precedentes e que, com certeza, será responsável por uma profunda mudança em nossas vidas pessoais, profissionais e sociais.

Diante dessa situação que assola o mundo inteiro, foram realizadas muitas mudanças na legislação com o intuito de auxiliar no enfrentamento da pandemia declarada e minimizar os problemas causados pela disseminação do Coronavírus.

E para auxiliar aos trabalhadores, elaboramos esta cartilha para que você possa entender um pouco mais sobre as mudanças na aplicação das leis trabalhistas, por meio de perguntas e respostas através das dúvidas mais frequentes.

Bruna Marin Rossatto
OAB/RS 81.252

ÍNDICE

INFORMAÇÕES
GERAIS

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA
DO CONTRATO DE
TRABALHO

REDUÇÃO DE JORNADA E
SALÁRIO

HOME OFFICE
TELETRABALHO

GARANTIA NO
EMPREGO

ANTECIPAÇÃO DAS FÉRIAS
INDIVIDUAIS

FÉRIAS COLETIVAS

APROVEITAMENTO E
A ANTECIPAÇÃO DE
FERIADOS

BANCO DE
HORAS

ADIAMENTO DO
RECOLHIMENTO DO FGTS

A SUSPENSÃO DE
EXIGÊNCIAS
ADMINISTRATIVAS EM
SEGURANÇA E SAÚDE NO
TRABALHO



INFORMAÇÕES GERAIS

Quais medidas podem ser adotadas pelas empresas com os empregados com relação à pandemia?

O governo publicou as Medidas Provisórias nº 927 e 936/2020 e nela constam as medidas que podem ser adotadas. São elas:

- home office (teletrabalho);
- antecipação de férias individuais;
- concessão de férias coletivas;
- aproveitamento e a antecipação de feriados;
- banco de horas;
- suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- o adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.
- a suspensão do contrato de trabalho;
- a redução da jornada e salário.

[Voltar ao Topo](#)



INFORMAÇÕES GERAIS

As medidas trabalhistas estabelecidas pelo governo federal são definitivas?

Não. As regras são temporárias e válidas somente até 31.12.2020 e teve por fundamento o Decreto Legislativo no 6/2020, que reconheceu o estado de calamidade pública em todo território nacional.

[Voltar ao Topo](#)



INFORMAÇÕES GERAIS

A empresa fez alterações na jornada e no salário no início de março/2020 quando ainda não tinha essa legislação. Essas alterações são válidas?

Sim, desde que tenham sido adotadas nos trinta dias anteriores ao dia 22.03.2020 e não contrariem as determinações contidas na Medida Provisória 927.

[Voltar ao Topo](#)



SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A empresa na qual trabalho comunicou a todos os empregados que, diante da situação não tem como pagar os salários e que todos serão despedidos. Há alguma alternativa nesse pacote de medidas para evitar essa situação?

Sim, o contrato de trabalho pode ser suspenso pelo prazo de até sessenta dias, evitando-se, assim, a dispensa dos empregados.

A suspensão deverá ser feita mediante acordo individual escrito entre empregador e empregado.



SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Há algum procedimento para suspensão do contrato de trabalho?

Sim, após o acordo entre funcionário e patrão, este deverá informar ao Ministério da Economia a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo.

Caso o patrão não informe ou informe dados errados, será dele a obrigação de pagar o salário integral.

[Voltar ao Topo](#)



SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Durante o período de suspensão do contrato de trabalho tenho direito de receber salário?

Não, mas passa a receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, que é custeado com recursos da União.

[Voltar ao Topo](#)



SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A partir de que momento vou receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda?

A primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data do acordo e será pago exclusivamente enquanto durar a suspensão temporária do contrato de trabalho.

[Voltar ao Topo](#)



SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Qual valor eu vou receber relativamente ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda?

O pagamento do Benefício Emergencial será pago, conforme discriminado na tabela abaixo, conforme a receita bruta do empregador no ano de 2019.

Responsável pelo pagamento	Empresa/empregador Receita bruta em 2019 > ou = a 4,8 milhões	Empresa/empregador Receita bruta em 2019 < que 4,8 milhões
Governo Federal	70% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.	100% do valor do seguro desemprego
Empresa/ Empregador	30% do salário pago pelo empregador, como ajuda compensatória	-

[Voltar ao Topo](#)



SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Meu patrão não informou o Ministério da Economia sobre o acordo de suspensão do contrato de trabalho. E agora: vou receber o Benefício?

Não, mas o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até que a informação seja prestada.

[Voltar ao Topo](#)



SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Quem está recebendo o benefício do seguro-desemprego ou benefício do INSS poderá receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda?

Não será devido o Benefício ao empregado que esteja recebendo benefício previdenciário (auxílio doença, acidentário ou aposentadoria) ou seguro desemprego.

Além desses casos, também não será devido o benefício quando estiver em gozo da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990; ou, ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo;

[Voltar ao Topo](#)



SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A empresa pode suspender o contrato de empregados aposentados?

Não, pois é proibido o acordo para suspensão temporária do contrato de trabalho com empregado que se enquadre em alguma das vedações à percepção do Benefício Emergencial.

Como o aposentado já recebe benefício da Previdência, estaria impedido de receber o Benefício Emergencial. (Art. 4º, §2º, da Portaria nº 10.486, de 22 de abril de 2020)

[Voltar ao Topo](#)



REDUÇÃO DA JORNADA E SALÁRIO

O empregador pode realizar acordo diretamente com o empregado para a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário?

Sim, desde que o acordo seja de até 25%.

Caso seja com percentual superior, o acordo precisa ser informado ao sindicato da categoria.

Sempre o empregado terá que concordar com a redução e o valor do salário-hora de trabalho deverá ser preservado.

[Voltar ao Topo](#)



REDUÇÃO DA JORNADA E SALÁRIO

Até quando vale essa redução?

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos após terminar o estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual ou da data de comunicação do empregador ao funcionário sobre a decisão de antecipar o fim do período de redução.

[Voltar ao Topo](#)



REDUÇÃO DA JORNADA E SALÁRIO

De quanto poderá ser a redução da jornada e do salário por acordo individual?

A redução poderá ser de 25%, 50% ou 70%, podendo ser ajustada com os empregados, de acordo com a tabela abaixo:

Percentual de redução	Empregados que recebem salário inferior ou igual a R\$ 3.135,00	Empregados portadores de diploma em curso superior com salário superior a dois tetos da Previdência – hoje R\$ 12.202,12	Demais empregados
25%	Negociação individual	Negociação individual	Negociação individual
50%	Acordo ou Negociação coletiva (Presença do Sindicato)	Acordo ou Negociação coletiva (Presença do Sindicato)	Norma coletiva (Sindicato)
70%	Acordo ou Negociação coletiva (Presença do Sindicato)	Acordo ou Negociação coletiva (Presença do Sindicato)	Norma coletiva (Sindicato)

[Voltar ao Topo](#)



REDUÇÃO DA JORNADA E SALÁRIO

O governo federal complementarará o valor da redução salarial?

Sim, o empregado receberá o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda para complementar o valor recebido quando tiver ajustado a redução do salário.

Essa complementação é calculada com base no valor do seguro-desemprego.

Exemplo: Se a redução for de 25%, o empregado terá 25% do valor que receberia como seguro-desemprego.

[Voltar ao Topo](#)



REDUÇÃO DA JORNADA E SALÁRIO

Esta redução de jornada e salários poderá ser ajustada em convenção ou acordo coletivo de trabalho, diferente das reduções contidas na MP?

Sim, poderá ser ajustada por negociação coletiva atingindo todos os empregados da empresa ou categoria.

Ainda, podem ser pactuadas reduções de jornada em percentuais diferentes de 25, 50 e 70%, mas o valor do benefício será de acordo com a tabela a seguir:

Redução ajustada	Valor do benefício
< 25%	Não tem direito
> ou = a 25% e < de 50%	25%
> ou = a 50% e < de 70%	50%
> ou = a 70%	70%

[Voltar ao Topo](#)



GARANTIA DE EMPREGO

Os trabalhadores terão garantia no emprego?

Os empregados terão garantia no emprego durante os períodos de suspensão temporária do contrato de trabalho e redução da jornada de trabalho e salarial e por igual período a partir do retorno às condições normais.

Exemplo: se a redução for de 30 dias, o empregado tem garantia por esse período e mais 30 dias, totalizando 60 dias.



[Voltar ao Topo](#)



GARANTIA DE EMPREGO

E se eu for demitido durante o período de garantia de emprego?

Quando o empregador demitir o empregado sem justa causa durante o período de garantia provisória no emprego deverá pagar indenização, além das verbas rescisórias previstas em lei:

Medida adotada	Indenização/Garantia provisória do emprego
Redução = ou > que 25%	50% do valor do salário
Redução = ou > que 50% e < de 70%	75% do valor do salário
Redução = ou > que 70%	100% do valor do salário
Suspensão temporária do contrato de trabalho	100% do valor do salário

[Voltar ao Topo](#)



HOME OFFICE (TELETRABALHO)

O que é o trabalho em regime de Home Office?

O regime de trabalho Home office é aquele em que o trabalhador realiza sua jornada laboral em casa, sem a necessidade de ir até a empresa para realizar o trabalho.

[Voltar ao Topo](#)



HOME OFFICE (TELETRABALHO)

Como funciona o home office (teletrabalho) durante o período da pandemia/calamidade pública?

A empresa pode, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o home office (teletrabalho) ou vice-versa.

A diferença é que, durante o estado de calamidade pública, não é necessária a autorização do empregado ou do sindicato nem o registro expresso no contrato de trabalho. Basta que o empregado seja informado, por escrito ou eletronicamente (e-mail, mensagem de texto etc), no prazo mínimo de 48 horas.



HOME OFFICE (TELETRABALHO)

E se eu não possuir os equipamentos e infraestrutura para trabalhar em home office, como computador, internet, etc. o que acontece?

A empresa poderá emprestar os equipamentos e pagar por serviços de infraestrutura, mas isso não é considerado salário.

Voltar ao Topo



ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Ainda não tenho férias vencidas. Nesse caso, a empresa pode antecipar minhas férias?

Sim, mas a empresa precisa informar te informar sobre essa antecipação no prazo mínimo de 48 horas.

A comunicação poderá ser feita por escrito através de e-mail, mensagem de texto ou carta.

Ainda, deverá indicar qual será o período que você estará de férias. Lembrando que o período de férias não pode ser inferior a cinco dias corridos.

[Voltar ao Topo](#)



ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Minhas férias foram antecipadas. Nesse caso, terei direito ao acréscimo de 1/3 previsto na Constituição Federal?

Sim. No entanto, a empresa tem a opção de pagar juntamente com as férias ou até o dia 20.12.2020 (data limite para o pagamento do 13º salário).

[Voltar ao Topo](#)



ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Normalmente recebo o pagamento dois dias antes de sair de férias. O que muda com essa Medida Provisória?

Agora, a empresa pode pagar até o 5º dia útil do mês posterior ao início das férias.

Por exemplo, se a empresa lhe conceder 30 dias de férias a partir de 26.03.2020, o pagamento desse período pode ocorrer até 07.05.2020.

[Voltar ao Topo](#)



ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Posso “vender” parte das minhas férias?

A conversão de até 10 dias de férias em dinheiro só pode acontecer se a empresa concordar, diferente do que ocorre normalmente.

[Voltar ao Topo](#)



ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Trabalho na área de saúde e estou de férias. A empresa pode me convocar para retornar antes do seu término?

Sim. De acordo com a Medida provisória, as férias ou outras licenças não remuneradas dos profissionais da saúde poderão ser suspensas. No entanto, o empregado deve ser comunicado por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência mínima de quarenta e oito horas.

[Voltar ao Topo](#)



CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

As regras das férias coletivas também mudaram?

Mudaram. Nesse momento, o empregador não precisa comunicar a concessão de férias coletivas às autoridades competentes e ao sindicato com a antecedência mínima de 15 dias. A comunicação deve ser feita a todos os empregados com 48 horas de antecedência e não há limite mínimo de dias de férias.

[Voltar ao Topo](#)



APROVEITAMENTO E A ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Os dias de paralisação de suas atividades podem ser compensados com futuros feriados?

Sim, desde que a empresa comunique ao empregado essa compensação com antecedência mínima 48 horas.

Por exemplo, se a empresa suspendeu suas atividades por 4 dias no mês de abril, durante a pandemia. Nesse caso, poderão ser compensados futuramente os feriados de 21, de abril, 1o de maio, 7 de setembro, 15 de novembro e 25 de dezembro. Vale lembrar que essa regra se aplica aos feriados civis. Já com relação aos feriados religiosos exige-se a concordância do empregado, manifestada por escrito.

[Voltar ao Topo](#)



BANCO DE HORAS

Caso e empresa tenha suspenso as suas atividades por 15 dias, terei que trabalhar posteriormente para compensar as horas não trabalhadas?

Há essa possibilidade, mas devem ser preenchidos alguns requisitos:

1º - Deve haver a concordância do empregado com a instituição de um banco de horas especial, com prazo de até 18 meses (contado da data de encerramento do estado de calamidade pública).

2º - A manifestação do trabalhador deverá ser feita por escrito ou pode ser substituída por autorização do respectivo sindicato em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

3º - A compensação deverá observar o limite máximo de 2 (duas) horas extras diárias e jornada máxima de 10 (dez) horas por dia, conforme previsto na Constituição Federal/88.

Caso o prazo de compensação termine sem a recuperação total do período suspenso, o empregador poderá compensar o saldo de horas sem necessidade de autorização do sindicato por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

[Voltar ao Topo](#)



ADIAMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO – FGTS

Há alguma mudança em relação ao FGTS?

Sim, o recolhimento do FGTS referente aos meses de março, abril e maio de 2020 pode ser suspenso, sendo que passarão a vencer em abril, maio e junho de 2020, respectivamente. Caso o empregado venha a ser demitido o recolhimento poderá ser parcelado, mas sem incidência da atualização, da multa e outros encargos.

[Voltar ao Topo](#)



SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

No caso de despedida, continua a obrigação de realizar exame demissional?

Sim, a não ser que o último exame periódico tenha sido realizado há menos de 180 dias. Todavia, ficam dispensados a realização dos demais exames ocupacionais, como o admissional, periódico, de retorno etc., até o dia 31.12.2020.

[Voltar ao Topo](#)





Marin Advocacia

Centro Comercial 13 de Maio

Rua 13 de Maio, 581 - Sala 503 - Centro, Bento Gonçalves - RS, CEP 95703-154

Contatos: (54) 3702 1686 (54) 99991 3700

atendimento@marinadvocacia.com

marinadvocacia.com

Voltar ao Topo

