



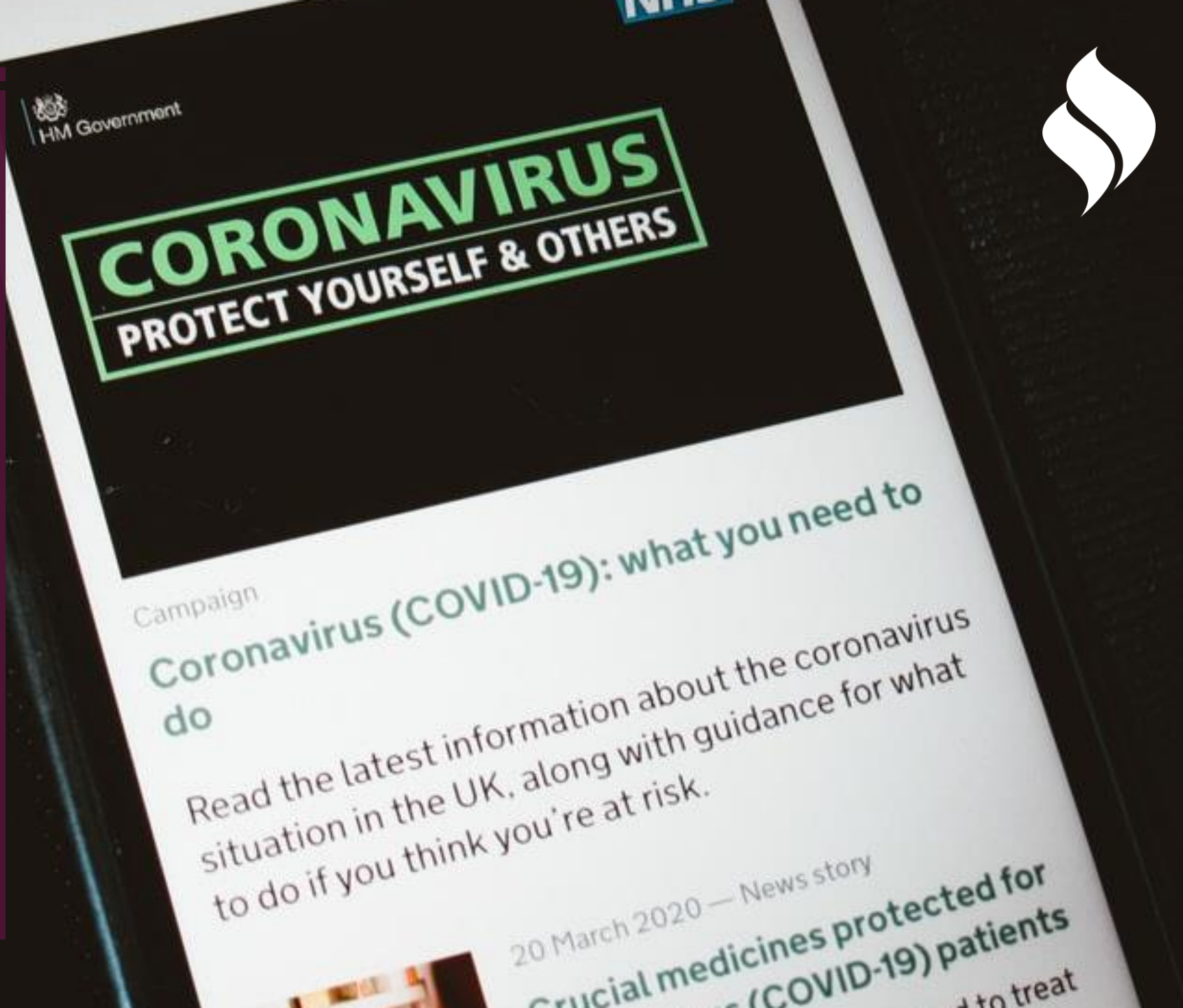
ALVES FERNANDES

ASPECTOS TRABALHISTAS E A CRISE COVID-19

CONHEÇA OS PRINCIPAIS IMPACTOS PARA VOCÊ E SUA EMPRESA.

O QUE MUDA COM A EDIÇÃO DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927, 936 E 944?

Vejam a seguir, quais foram as principais soluções apresentadas pelo Governo Federal visando à manutenção dos empregos enquanto perdurar o estado de calamidade pública (até 31 de dezembro de 2020) deflagrado pela pandemia do COVID-19.



TELETRABALHO

- O Empregador poderá alterar, a seu exclusivo critério, o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, bem como determinar o retorno ao regime presencial quando julgar conveniente, respeitando, para tanto, a legislação vigente no local da sede empresarial no que diz respeito ao período de quarenta/isolamento social;
- Empregador e Empregado poderão celebrar contrato por escrito, previamente ao início do teletrabalho, ou em até 30 dias do início deste, acerca da responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos necessários ao teletrabalho, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo Empregado enquanto perdurar o teletrabalho;
- Se o Empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária para execução do teletrabalho, o Empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura; e
- Estagiários e Aprendizizes também poderão ser alocados em regime de teletrabalho.

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

- As férias dos Empregados, independentemente do período aquisitivo decorrido, poderão ser antecipadas mediante comunicação ao Empregado com, no mínimo, 48 horas de antecedência ao seu início;
- As férias antecipadas não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 dias corridos;
- Empregador e Empregado poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito;
- **Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do Corona Vírus serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas;**
- A remuneração das férias poderá ser paga até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias; e
- O adicional de 1/3 das férias poderá ser pago até a data em que for devido o pagamento do 13º salário (20 de dezembro).

FÉRIAS COLETIVAS E FERIADOS

- Poderão ser concedidas férias coletivas, a exclusivo critério do Empregador, que deverá notificar o conjunto de Empregados afetados com, no mínimo, 48 horas de antecedência ao seu início. Quanto ao pagamento da remuneração devida em razão das férias, bem como do adicional de 1/3, serão observadas as regras mencionadas no slide anterior;
- Os Empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de Empregados beneficiados com, no mínimo, 48 horas de antecedência, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados;
- Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas; e
- O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do Empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

BANCO DE HORAS

- O Empregador poderá interromper as atividades dos Empregados, constituindo regime especial de compensação de jornada, **por meio de banco de horas, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual**, para a compensação no prazo de até 18 meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública (31 de dezembro de 2020); e
- A compensação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada de trabalho em **até 2 horas**, de modo que a jornada de trabalho total não exceda 10 horas diárias.

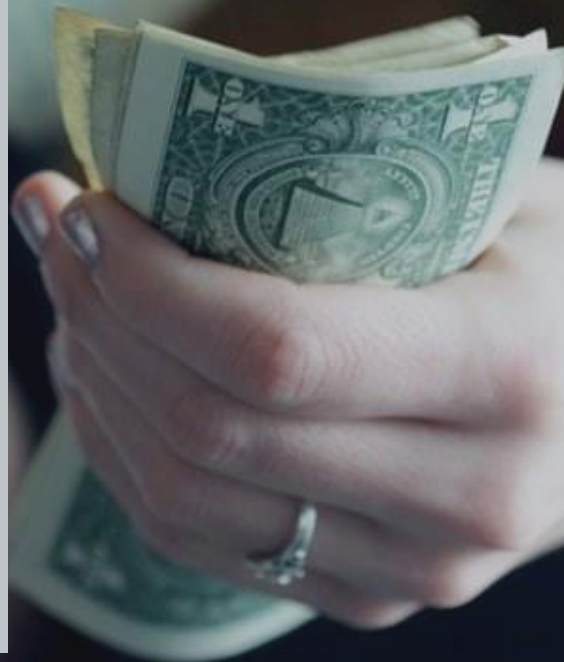
RECOLHIMENTO DO FGTS

- A exigibilidade do recolhimento do FGTS, referente aos meses de março, abril e maio de 2020 está **suspensa**;
- O recolhimento poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos, em até 6 parcelas, com vencimento da 1ª parcela a partir de julho/2020;
- Para usufruir desta prerrogativa, o Empregador fica obrigado a declarar as informações necessárias até 20 de junho de 2020; e
- Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, o Empregador fica obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes sem incidência da multa e dos juros; além do percentual de 40% dos depósitos realizados, em caso de dispensa sem justa causa.

REDUÇÃO TEMPORÁRIA DE JORNADA E SALÁRIO



- Com a edição da MP 936, tornou-se possível a redução proporcional de trabalho e salário, **por até 90 dias**.
- Os requisitos para redução são: a preservação do salário-hora; a celebração de acordo individual escrito, encaminhado ao Empregado com 2 dias de antecedência; e redução nos percentuais de **25%, 50% ou 70%**.
- **ATENÇÃO!** O Min. Ricardo Lewandowski (STF) determinou que o acordo individual deverá ser comunicado pelo Empregador ao respectivo sindicato de trabalhadores, no prazo de até 10 dias, para **validação** pelo sindicato.
- O Empregador também deverá informar a redução ao Ministério da Economia, **no prazo de 10 dias**, contado da data da celebração do acordo.
- A jornada e o salário deverão ser **restabelecidos no prazo de 2 dias**, contados do fim do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual, ou da comunicação do Empregador que desejar antecipar o restabelecimento.
- O Empregado terá estabilidade pelo mesmo período de tempo em que perdurar a redução salarial, e por período equivalente após o reestabelecimento da jornada normal de trabalho.



BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E RENDA REDUÇÃO TEMPORÁRIA DE JORNADA E SALÁRIO



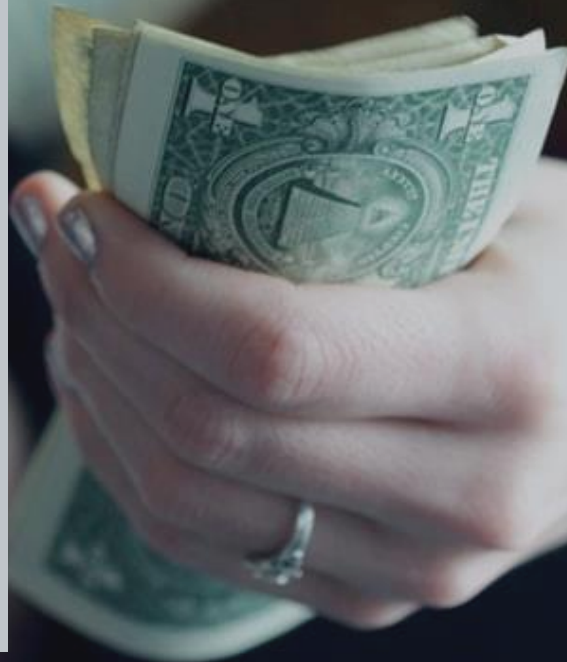
- Benefício custeado com recursos da União
- Prestação mensal, devida a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e salário
- Percentuais diversos dos mencionados abaixo poderão ser estabelecidos por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho
- Empregados que tiverem a jornada de trabalho e o salário reduzidos em percentual inferior a 25% não receberão o Benefício Emergencial

Redução	Valor do benefício	Acordo individual	Acordo coletivo
25%	25% do seguro desemprego	Todos os Empregados	Todos os Empregados
50%	50% do seguro desemprego	Empregados com remuneração até R\$3.135,00 ou Empregados que recebam acima de R\$12.202,12, com diploma de ensino superior	Todos os Empregados
70%	70% do seguro desemprego	Empregados com remuneração até R\$3.135,00 ou Empregados que recebam acima de R\$12.202,12, com diploma de ensino superior	Todos os Empregados

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO



- Igualmente, com a edição da MP 936, tornou-se possível a suspensão do contrato de trabalho e dos salários, **por até 60 dias**, que podem ser fracionados em dois períodos de 30 dias, mediante a celebração de acordo individual escrito, encaminhado ao empregado com 2 dias de antecedência.
- Durante o período de suspensão contratual, o Empregador **deverá manter os benefícios pagos aos Empregados**.
- 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 ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período e demais penalidades previstas na legislação em vigor.
- Aplicam-se à suspensão temporária, todas as regras da hipótese de redução da jornada salário no que tange à comunicação aos sindicatos e Ministério da Economia, reestabelecimento de jornada e salário, e estabilidade.
- A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus Empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do Empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.



BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E RENDA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO



- Benefício custeado com recursos da União
- Prestação mensal, devida a partir da data do início da suspensão temporária do contrato

Receita Bruta Anual (2019)	Ajuda Compensatória do Empregador	Valor do Benefício Custeado pelo Governo	Acordo Individual	Acordo Coletivo
Até R\$4,8 milhões	Facultativo	100% do seguro desemprego	Empregados com remuneração até R\$3.135,00 ou Empregados que recebam acima de R\$12.202,12, com diploma de ensino superior	Todos os Empregados
Mais de R\$4,8 milhões	Obrigatória – valor equivalente à, no mínimo, 30% do salário	70% do seguro desemprego	Empregados com remuneração até R\$3.135,00 ou Empregados que recebam acima de R\$12.202,12, com diploma de ensino superior	Todos os Empregados



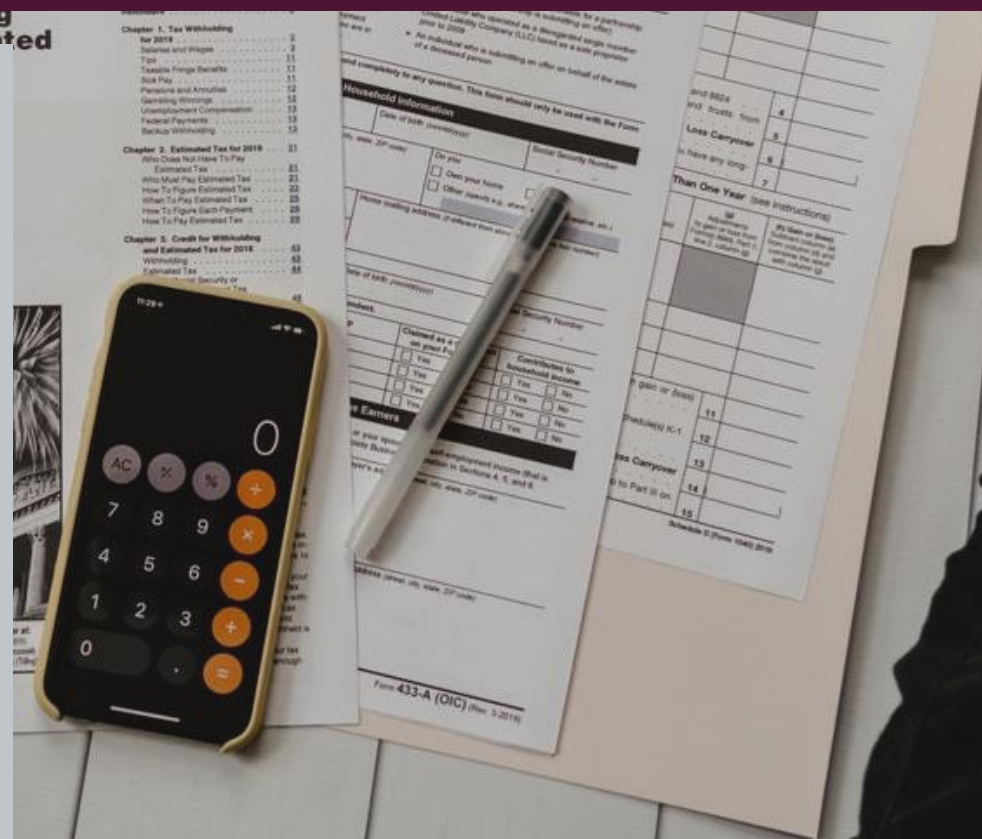
PROGRAMA EMERGENCIAL DE SUPORTE A EMPREGOS

- A MP 944 instituiu o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, através do qual as empresas terão **acesso à linha de crédito especial** para custeio, exclusivo, de suas folhas de pagamento.
- O Programa Emergencial é destinado às empresas com receita bruta anual superior a R\$360.000,00 e igual ou inferior a R\$10.000.000,00, calculada com base no exercício de 2019.
- **O valor do crédito irá considerar a totalidade da folha de pagamento devida pelo período de 2 meses.** O valor do crédito será limitado ao valor equivalente a até 2 vezes o salário-mínimo por Empregado (R\$2.090,00).
- O Empregador não poderá rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho até o 60º dia após o recebimento da última parcela da linha de crédito.
- As condições especiais da linha de crédito prevista na MP 944 são as seguintes: (i) **taxa de juros de 3,75% ao ano**; e (ii) **prazo de 36 meses para o pagamento do empréstimo, com carência de 6 meses para início do pagamento.**

AUXÍLIO EMERGENCIAL PARA MEI



- A Lei nº 13.982/20 previu a concessão de auxílio emergencial de R\$600,00, pelo prazo de 3 meses, para trabalhadores informais, autônomos, desempregados e MEIs.
- Para recebimento do benefício, o interessado deverá efetuar cadastro junto à Caixa Econômica Federal (<https://auxilio.caixa.gov.br/>).
- Requisitos para recebimento do benefício:
 - ser maior de 18 anos de idade;
 - não ter emprego formal ativo;
 - não ser titular de benefícios previdenciários, assistenciais, de seguro-desemprego, ou de transferência de renda federal;
 - ter renda familiar mensal de até R\$522,50 **por pessoa** ou renda família total de até R\$3.135,00; e
 - ter recebido rendimentos tributáveis, no ano de 2018, de até R\$28.559,70.



VAMOS CONVERSAR MAIS A RESPEITO?



Elizabeth Alves Fernandes
Elizabeth@alvesfernandes.com

MBA Executivo - IESE Business School, 2017.
Doutorado em Direito - USP.
Mestrado em Direito - USP.
LLM – European College - Itália.
Bacharel em Direito - USP, 2005.

ALVES FERNANDES

+55 || **3842-3930**

Rua Afonso Braz, 864, 4º Andar, Vila Nova Conceição
04511-010, São Paulo - SP, Brasil

