

NOVAS MEDIDAS DE TRABALHO NA COVID-19

Medida Provisória nº 927, 22 de Março de 2020.

Durante o estado de calamidade pública o empregador e o empregado poderão celebrar acordo individual escrito para garantir a permanência do vínculo empregatício.

Poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

1- TELETRABALHO, ou seja, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, INDEPENDENTEMENTE da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Em relação aos equipamentos de trabalho, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que NÃO caracterizarão verba de natureza salarial,

ou na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes também.

2- Antecipação de férias individuais e a concessão de férias coletivas.

Em relação as férias individuais, poderão ser concedidas pelo empregador ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido, mas NÃO poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 dias corridos. Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (COVID-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

Durante o estado de calamidade pública o empregador poderá SUSPENDER as 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 quarenta e oito horas.

O empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina (décimo terceiro). O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador.

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.

Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

Em relação as férias coletivas durante o estado de calamidade pública o empregador poderá, a seu critério,

conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas. Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

3- Aproveitamento e antecipação de feriados, ou seja, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados NÃO religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados. Poderão ser utilizados os feriados para compensação do saldo em banco de horas.

O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

4- No caso do banco de horas ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador

e a constituição de regime especial de compensação de jornada em favor do empregador ou do empregado, 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.

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.

A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

5- Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho.

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais. O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

Os exames serão realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. Caso o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

Durante o estado de calamidade pública os treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

6- FGTS (FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO).

Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente, independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica, e da adesão prévia.

O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Pode ser quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, observado o disposto no caput do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990. Para usufruir dessa prerrogativa o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020 observado que: 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 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, o empregador ficará obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes,

sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização; e também ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória.

7- Outras disposições como, por exemplo, será permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso: as horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso; prorrogar a jornada de trabalho; adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado.

Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.

8- Antecipação do pagamento do abono anual em 2020 o beneficiário da previdência social que, durante este ano, tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em duas parcelas da seguinte maneira: a primeira parcela corresponderá a cinquenta por cento do valor do benefício devido no mês de abril e será paga juntamente com os benefícios dessa competência; e a segunda parcela corresponderá à diferença entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada e será paga juntamente com os benefícios da competência de maio.

Na hipótese de cessação programada do benefício prevista antes de 31 de dezembro de 2020, será pago o valor proporcional do abono anual ao beneficiário.

Sempre que ocorrer a cessação do benefício antes da data programada, para os benefícios temporários, ou antes de 31 de dezembro de 2020, para os benefícios permanentes, deverá ser providenciado o encontro de contas entre o valor pago ao beneficiário e o efetivamente devido.

Medida Provisória nº 928, 23 de Março de 2020.

Serão atendidos PRIORITARIAMENTE os pedidos de acesso à informação relacionados com medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública de que trata esta Lei.

Ficarão suspensos os prazos de resposta a pedidos de acesso à informação nos órgãos ou nas entidades da administração pública cujos servidores estejam sujeitos a regime de quarentena, teletrabalho ou equivalentes e que, necessariamente, dependam de: acesso presencial de agentes públicos encarregados da resposta; ou agente público ou setor prioritariamente envolvido com as medidas de enfrentamento da situação.

Os pedidos de acesso à informação pendentes de resposta deverão ser reiterados no prazo de dez dias, contado da data em que for encerrado o prazo de reconhecimento de calamidade pública.

NÃO serão conhecidos os recursos interpostos contra negativa de resposta a pedido de informação negados.

Não correrão os prazos processuais em desfavor dos acusados e entes privados processados em processos administrativos enquanto perdurar o estado de calamidade.

Medida Provisória nº 936, 01 de Abril de 2020.

Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública e com os seguintes objetivos: preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais;

e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O empregador vai informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de DEZ DIAS, contados da data da celebração do acordo.

Esse benefício emergencial será pago ao empregado independente do comprimento de qualquer período aquisitivo; tempo de vínculo empregatício. e número de salários recebidos.

O empregador poderá fazer um acordo com o empregado para redução proporcional da jornada de trabalho e de salários por até 90 DIAS, observando:

a preservação do valor do salário-hora de trabalho; a pactuação por acordo individual escrito entre empregado e empregador, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e a redução da jornada de trabalho e de salário nos percentuais de: 25%, 50% ou 70%.

Durante o estado de calamidade, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de 60 dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

Se caso o empregado estiver trabalhando durante esse período 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 e todo o período, além das penalidades em vigor e sanções previstas em acordo ou convenção coletiva.

O curso ou qualificação profissional poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial,

terá duração não inferior a 30 dias, nem superior a 3 meses. O benefício emergencial NÃO poderá ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial.

A empresa também poderá suspender o contrato de trabalho por completo, ou seja, deixará de pagar o salário do seu funcionário. Neste caso, se a empresa tiver receita de até 4,8 milhões, o trabalhador receberá 100% do seguro-desemprego como se tivesse sido demitido. Mas se a empresa tiver um faturamento anual maior que 4,8 milhões, terão que se comprometer a pagar ao menos 30% do salário do empregado afastado. Desta forma, o governo entra com um complemento de 70% do seguro-desemprego.

Pode a empresa firmar acordo individual ou coletivo para pagar ao empregado uma compensação extra. Neste caso, a compensação terá caráter indenizatório.

O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.

Medida Provisória nº 944, 03 de Abril de 2020.

Fica instituído o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, destinado à realização de operações de crédito com empresários, sociedades empresárias e sociedades cooperativas, excetuadas as sociedades de crédito, com a finalidade de pagamento de folha salarial de seus empregados.

O Programa Emergencial de Suporte a Empregos é destinado às pessoas jurídicas com receita bruta anual superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais), calculada com base no exercício de 2019.

As linhas de crédito concedidas no âmbito do Programa Emergencial de Suporte a Empregos:

abrangerão a totalidade da folha de pagamento do contratante, pelo período de dois meses, limitadas ao valor equivalente a até duas vezes o salário-mínimo por empregado.

Para terem acesso às linhas de crédito do Programa Emergencial de Suporte a Empregos, as pessoas jurídicas a que se refere a MP, deverão ter a sua folha de pagamento processada por instituição financeira participante.

Poderão participar do Programa Emergencial de Suporte a Empregos todas as instituições financeiras sujeitas à supervisão do Banco Central do Brasil.

As pessoas jurídicas que contratarem as linhas de crédito no âmbito do Programa Emergencial de Suporte a Empregos assumirão contratualmente as seguintes obrigações: fornecer informações verídicas; não utilizar os recursos para finalidades distintas do pagamento de seus empregados; e não rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho de seus empregados

no período compreendido entre a data da contratação da linha de crédito e o sexagésimo dia após o recebimento da última parcela da linha de crédito.

O não atendimento dessas obrigações implica o vencimento antecipado da dívida.

As instituições financeiras participantes do Programa Emergencial de Suporte a Empregos deverão assegurar que os recursos sejam utilizados exclusivamente para o processamento das folhas de pagamento dos contratantes.

Nas operações de crédito contratadas no âmbito do Programa Emergencial de Suporte a Empregos: quinze por cento do valor de cada financiamento será custeado com recursos próprios das instituições financeiras participantes; e oitenta e cinco por cento do valor de cada financiamento será custeado com recursos da União alocados ao Programa.

O risco de inadimplemento das operações de crédito e as eventuais perdas financeiras decorrentes serão suportados na mesma proporção da participação.

As instituições financeiras participantes poderão formalizar operações de crédito no âmbito do Programa Emergencial de Suporte a Empregos até 30 de junho de 2020, observado: a taxa de juros de três inteiros e setenta e cinco centésimos por cento ao ano sobre o valor concedido; o prazo de trinta e seis meses para o pagamento; e carência de seis meses para início do pagamento, com capitalização de juros durante esse período.

As instituições financeiras participantes arcarão com todas as despesas necessárias para a recuperação dos créditos inadimplidos. Também serão responsáveis pela veracidade das informações fornecidas e pela exatidão dos valores a serem reembolsados à União, por intermédio do BNDES. Compete ao Banco Central do Brasil fiscalizar o cumprimento, pelas instituições financeiras participantes, das condições estabelecidas para as operações de crédito realizadas no âmbito do Programa Emergencial de Suporte a Empregos.

Medida Provisória nº 945, 04 de Abril de 2020.

Medidas especiais em resposta à pandemia decorrente da covid-19 com o objetivo de garantir a preservação das atividades portuárias, consideradas essenciais; e a cessão de uso especial de pátios sob administração militar.

O Órgão Gestor de Mão de Obra não poderá escalar trabalhador portuário avulso nas seguintes hipóteses: quando o trabalhador apresentar os seguintes sintomas, acompanhados ou não de febre, ou outros estabelecidos em ato do Poder Executivo federal, compatíveis com a covid-19: a) tosse seca; b) dor de garganta; ou c) dificuldade respiratória; Quando o trabalhador for diagnosticado com a covid-19 ou submetido a medidas de isolamento domiciliar por coabitação com pessoa diagnosticada com a covid-19; quando a trabalhadora estiver gestante ou lactante; quando o trabalhador tiver idade igual ou superior a sessenta anos; ou quando o trabalhador tiver sido diagnosticado com:

a) imunodeficiência; b) doença respiratória; ou c) doença preexistente crônica ou grave, como doença cardiovascular, respiratória ou metabólica.

O benefício a ser pago aos trabalhadores portuários avulsos: terá natureza indenizatória; não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado; não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS; e poderá 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 das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

Não terá direito à indenização, ainda que estejam impedidos de concorrer à escala, os trabalhadores portuários avulsos que: estiverem em gozo de qualquer benefício do Regime Geral de Previdência Social ou de regime próprio de previdência social;

ou os que perceberem o benefício assistencial de que trata o art. 10-A da Lei nº 9.719, de 27 de novembro de 1998.

Fica autorizada a cessão de uso especial de pátios sob administração militar, a título gratuito, às pessoas jurídicas prestadoras de serviço de transporte aéreo público, nacionais, a título precário, durante o período do estado de calamidade pública decorrente da pandemia da covid-19.

A cessão comportará apenas o uso de células de espaço físico, a serem determinadas pelo Comando da Aeronáutica.

A cessão será formalizada por meio de termo, que conterá as condições estabelecidas e a finalidade de sua realização e será subscrito pela cessionária, hipótese que implicará sua anuência.

Na hipótese de aplicação do imóvel, parcial ou integral, diversa da prevista nesta Medida Provisória, a cessão se tornará nula, independentemente de ato especial.

A cessão não acarretará ônus para a União e as atividades necessárias à movimentação de pátio,

à manutenção e à utilização das aeronaves correrão às contas da cessionária.

A cessionária ficará sujeita às condições existentes e às condições estabelecidas pelo Comando da Aeronáutica para acesso às áreas cedidas, com vistas à segurança das instalações militares.

A União não se responsabilizará por danos eventuais causados a aeronaves ou a terceiros em decorrência da cessão de uso especial.

A cessionária será obrigada a zelar pela conservação do imóvel e será responsável pelos danos ou prejuízos tenha causado.

Perguntas e Respostas sobre Medidas na COVID-19

1. O benefício emergencial contará como tempo de contribuição? NÃO. Esse período de suspensão do seu contrato não servirá como tempo de contribuição para o INSS. MP 936, art. 8º, § 2º, II: ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

Caso prefira somar esse período de suspensão do contrato de trabalho ao seu tempo para aposentar, você deve realizar seu recolhimento como segurado facultativo.

2. A nova regra vale para empregados domésticos?

SIM, a MP abrange todos os empregados com carteira assinada, inclusive os domésticos.

3. A MP vale para trabalhadores intermitentes, que trabalham por hora?

SIM. Caso tenha mais de um empregador receberá a compensação de cada um que decidir reduzir a jornada. Além disso, esses trabalhadores terão direito ao auxílio de R\$ 600,00 reais que será pago a trabalhadores informais.

4. Quais os percentuais de cortes salariais? São 3:

25%, 50% ou 70%. Ou seja, quem ganha R\$ 3.000,00 reais e trabalha 44h semanais passará a receber da empresa R\$ 1.500,00

reais e terá jornada de 22h por semana, caso firme um acordo de redução de 50%. Empresas podem propor cortes diferentes desses percentuais, mas só por acordo coletivo.

5. Por quanto tempo o empregado pode ficar com salário reduzido? A redução de salário e jornada de trabalho pode durar no máximo 90 dias.

6. Como funcionará a suspensão do contrato de trabalho? A empresa deixa temporariamente de pagar o salário do empregado, que fica dispensado do trabalho. Ou seja, é uma redução de 100% do salário, mas com direito a 100% do seguro-desemprego SE a empresa tiver um faturamento anual de ATÉ 4,8 milhões. A suspensão pode ser de até 2 meses.

7. O que acontece se a empresa tiver um faturamento anual maior que 4,8 milhões? Grandes empresas, com faturamento anual maior que 4,8 milhões, terão que se comprometer a pagar ao menos 30% do salário do funcionário,

e o governo entra com um complemento de 70% do seguro-desemprego.

8. O repasse do governo será suficiente? Depende.

Por exemplo: para quem ganha acima do teto do seguro-desemprego, a perda pode ser maior. Um trabalhador que recebe R\$ 5.000,00 reais por mês, terá direito ao TETO do seguro.

9. Como será feita a negociação? Quando o corte for de 25%, a mudança poderá ser feito por acordo individual, ou seja, entre empregador e empregado, independente da faixa salarial. Já nos casos de redução de 50%, 70% OU suspensão do contrato de trabalho, os acordos individuais só poderão ser firmados com empregados que ganham menos de R\$ 3.135,00 ou mais de 12.202,12. Trabalhadores que ganham entre 3.136,00 ou 12.202,11, só poderão ter os contratos modificados se houver acordo ou convenção coletiva, com a participação do sindicato.

10. De que forma será feita a compensação do governo? Até 25% -> sem compensação.

25% a 49% -> 25% do seguro-desemprego.

50% a 69% -> 50% do seguro-desemprego.

70% ou mais -> 70% do seguro-desemprego.

11. As empresas podem pagar uma compensação extra? Sim, pode ser firmado por acordo individual ou

coletivo. A compensação terá caráter indenizatório.

12. Como ficam os benefícios de quem tiver o

contrato suspenso? Apesar de afastado, o

funcionário terá direito a todos os benefícios

concedidos pela empresa, como plano de saúde.

13. Quem pode receber o auxílio emergencial?

Maior de 18 anos; sem emprego formal; sem benefício

assistencial ou previdenciário; sem seguro-

desemprego; sem programa de transferência de renda

federal (exceto bolsa família);

aqueles cujo o imposto de renda de 2018 tenha rendimentos inferiores a R\$ 28.559,70; renda familiar de até R\$ 522,50 por pessoa ou renda mensal familiar total de até R\$ 3.135,00. Também será exigido: ser MEI (microempreendedor individual); ser contribuinte individual ou facultativo do Regime Geral de Previdência Social; ser trabalhador informal inscrito no CadÚnico; se não for inscrito, fazer autodeclaração por meio de internet; ter cumprido o requisito de renda média até 20 de março de 2020.

13. O que ocorre na compra de passagens aéreas?

De acordo com a MP nº 925, de 18 de Março de 2020, o prazo para reembolso do valor relativo à compra de passagens aéreas será de DOZE MESES. Os consumidores ficarão isentos das penalidades contratuais, por meio da aceitação de crédito para utilização por prazo de doze meses, contado da data do voo contratado. Essa medida aplica-se aos contratos de transporte aéreo firmados até 31 de dezembro de 2020.

14. Sobre a COVID-19 e o salário-condição. Que decisão esperar? Aquele salário que depende de certas circunstâncias (objetivas ou subjetivas) para sua existência, como por exemplo, horas extras, adicional noturno, transferência, adicional de periculosidade, insalubridade, etc. Presidente do TST decide que salário-condição pode ser suprimido de empregado afastado.

15. O que diz a ADI 6363 que foi de decisão do STF diante da MP 936/2020? Os acordos individuais de redução de jornada, de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.

16. O que diz a Nova Medida Provisória de Nº 946/20? A nova medida veio para dispor sobre a autorização para saques temporários de saldos no FGTS no limite de R\$ 1.045,00, e a extinção do PIS/PASEP, transferindo eventual saldo para aquele.