

IMPACTOS DO CORONAVIRUS NAS EMPRESAS

MEDIDAS PROVISÓRIAS 936 E 927

IMPACTOS TRABALHISTAS

(CONTEÚDO ATUALIZADO ATÉ O DIA 02/04/2020)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936 01/04/2020

1. BENEFÍCIO EMERGENCIAL

Criação do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, que será pago, mensalmente, com recursos da União, em caso de:

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

2. REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

Prazo: até 90 dias

A jornada de trabalho e de salário poderão ser reduzidas, exclusivamente, nos seguintes percentuais:

25%	
50%	
70%	

Para outros percentuais, inclusive maiores que 70%, a empresa deverá firmar acordo coletivo com o Sindicato.

3. SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Prazo: 60 dias

Pode ser fracionado em dois períodos de 30 dias.

Durante este período o empregado não poderá manter suas atividades, ainda que à distância, sob pena de ser descaracterizada a suspensão.

Empresas que tiverem auferido receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (ano-calendário de 2019) somente poderão suspender o contrato de trabalho mediante pagamento de ajuda compensatória mensal de 30% do salário do empregado.

É possível somar as duas hipóteses, ou seja, suspender por um período e reduzir por outro

Neste caso, o prazo total será de 90 dias

4. REQUISITOS COMUNS À REDUÇÃO E À SUSPENSÃO

ASSINATURA DE ACORDO INDIVIDUAL ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO

- Deverá ser encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos;
- Deverá ser comunicado pelo empregador ao sindicato e ao Ministério da Economia em até 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.

EMPREGADOS QUE PODEM ASSINAR ACORDOS INDIVIDUAIS PREVENDO A REDUÇÃO OU A SUSPENSÃO

- Aqueles com salário = < R\$ 3.135,00; ou
- Portadores de diploma de nível superior e que recebam salário = > R\$ 12.202,12.

Para os empregados não enquadrados nestes requisitos deverá haver convenção ou acordo coletivo, exceto redução de jornada de trabalho e de salário de 25%, que poderá ser pactuada por acordo individual.

TÉRMINO DA REDUÇÃO E DA SUSPENSÃO SE DARÁ NO PRAZO DE 2 DIAS CORRIDOS CONTADOS

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

GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO AO EMPREGADO QUE VIER A RECEBER O BENEFÍCIO EMERGENCIAL

- Durante o período acordado de redução ou de suspensão; e
- Após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do fim da suspensão do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão;

Empregado terá direito à indenização, além das verbas rescisórias, por dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia:

- 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia, 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;
- 75% do salário, na hipótese de redução -> 50% e <70%; ou 100% do salário, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

VALOR DO BENEFÍCIO

- Base de cálculo: valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito;
- Na hipótese de redução:
 - Aplicação do percentual da redução sobre a base de cálculo.
- Na hipótese de suspensão:
 - Valor mensal de 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, caso haja suspensão de 60 dias; ou
 - Valor mensal de 70% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, caso já receba a ajuda compensatória mensal de 30% de com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00

OS EMPREGADOS QUE VIEREM A RECEBER O SEGURO-DESEMPREGO NÃO PERDERÃO O DIREITO DE RECEBER NOVAMENTE O BENEFÍCIO EM CASO DE FUTURA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927 22/03/2020

5. TELETRABALHO (HOME OFFICE)

O empregador poderá optar pelo início do teletrabalho (home office), independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, estando dispensado, inclusive, o registro prévio de tais alterações no contrato de trabalho, desde que a comunicação ao empregado seja efetuada, no mínimo, com 48 horas de antecedência.

O empregador deverá fornecer os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária para o desenvolvimento do serviço.

O período em que houver a utilização de aplicativos e programas de comunicação corporativa fora da jornada de trabalho normal do empregado não configura tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo neste sentido.

Tais regras se aplicam, também, aos estagiários e aprendizes da empresa.

6. ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

O empregador poderá antecipar as férias individuais, mediante a comunicação prévia de, no mínimo, 48 horas de antecedência, seja por escrito ou por meio eletrônico, ainda que o empregado não tenha completado o período aquisitivo correspondente, havendo prioridade para antecipação de férias dos funcionários que estejam enquadrados no grupo de risco de contaminação pela COVID-19.

O período mínimo de férias é de 5 dias corridos.

O adicional de 1/3 devido no pagamento de férias poderá ser quitado até 20/12/2020 e o pagamento das férias poderá ocorrer até o quinto dia útil do mês subsequente.

Havendo dispensa de empregados, os valores diferidos deverão ser pagos na rescisão contratual.

7. CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

O empregador terá a obrigação de notificar o conjunto de empregados que usufruirão férias coletivas com, no mínimo, 48 horas de antecedência. Serão dispensadas as comunicações ao Ministério da Economia e aos sindicatos.

O limite máximo de 2 períodos anuais de férias coletivas e o limite mínimo de 10 dias corridos não serão aplicados durante o período de calamidade pública.

8. APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

O empregador deve notificar os empregados com, no mínimo, 48 horas de antecedência sobre o gozo de férias coletivas federais, estaduais e municipais. A notificação, escrita ou eletrônica, deve indicar de forma expressa os feriados aproveitados.

FERIADOS NÃO RELIGIOSOS

Próximos feriados não religiosos na cidade de São Paulo (Decreto nº 59.213/2020): 21 de abril, Tiradentes (feriado nacional); 9 de julho, Dia Mundial do Trabalho (feriado nacional); 9 de julho, Data Magna do Estado de São Paulo (feriado estadual); 7 de setembro, Independência do Brasil (feriado nacional); 15 de novembro, Proclamação da República (feriado nacional); 20 de novembro, Dia da Consciência Negra (feriado municipal).

FERIADOS RELIGIOSOS

O empregado deverá concordar expressamente com o aproveitamento por meio de acordo individual escrito.

9. BANCO DE HORAS

CONSTITUIÇÃO DO BANCO DE HORAS: o empregador poderá constituir o regime especial de compensação de jornada, em favor do empregador ou do empregado, o que deve ser estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal.

COMPENSAÇÃO DO BANCO DE HORAS: a compensação deve ocorrer no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. O empregador pode determinar a compensação independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

Importa ressaltar que os feriados não religiosos aproveitados, conforme descrito no tópico anterior, poderão ser utilizados para compensação do saldo. Além disso, a compensação deve respeitar o limite de duas horas de prorrogação na jornada de trabalho estabelecido pela CLT, que, portanto, não poderá exceder dez horas

10. SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Exames médicos: exceto os demissionais, estão suspensos, a serem realizados em até 60 dias após o fim da calamidade. Treinamentos relacionados à saúde e segurança do trabalho: a empresa poderá: (i) fazer o treinamento em até 90 dias após o fim do período de calamidade; (ii) realizá-lo por aulas à distância.

Processos eleitorais das CIPAs podem ser suspensos, com a continuidade da comissão até o fim do estado de calamidade.

11. DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

Os empregadores poderão pagar, tardiamente, as quantias devidas por FGTS, independentemente do porte da empresa e de acordo prévio, nas seguintes formas:

- Atraso de 1 mês: valores referentes a março, vencem em abril; os de abril, vencem em maio; e os de maio, vencem em junho;
- Parcelamento: sem encargos, o valor referente a março, abril e maio, por seis meses, com primeiro pagamento em 07/07/2020.

Sem o respectivo pagamento, o empregador arca com multa e demais encargos, bloqueando o certificado de regularidade do FGTS. Os certificados anteriormente emitidos continuarão valendo por 180 dias.

Se o empregado for demitido nesse período, o empregador deverá recolher todo o valor devido, sem multa.

12. OUTRAS DISPOSIÇÕES

Prorrogação da jornada de trabalho e adoção de escala de horas suplementares entre 13ª e 24ª hora do intervalo interjornada pelos estabelecimentos de saúde.

Mediante acordo individual escrito, com compensação posterior via banco de horas ou remuneração de hora extra no prazo de 18 meses.

Suspensão de prazos processuais relativos a débito de FGTS.

Não consideração de contaminação por COVID-19 como ocupacional.

Possibilidade de prorrogação de acordos e convenções coletivos vencidos ou vencidos nos próximos 180 dias.

A critério do empregador pelo prazo de 90 dias.

Atuação dos auditores fiscais do trabalho do Ministério da Economia de maneira orientadora quanto a irregularidades nos próximos 180 dias.

Inaplicabilidade aos trabalhadores em regime de teletrabalho da regulamentação da CLT sobre teleatendimento e telemarketing.

13. ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO ABONO ANUAL EM 2020

Pagamento do abono anual a beneficiários de previdência social em duas parcelas:

1ª parcela: 50% do valor do benefício devido em abril;	2ª parcela: diferença entre valor total do abono anual e valor da parcela antecipada.
--	---

Pagamento de valor proporcional do abono anual ao beneficiário em caso de cessação programa do benefício antes de 31/12/2020.

14. DISPOSIÇÕES FINAIS

CONVALIDAÇÃO DE MEDIDAS TRABALHISTAS NÃO CONTRÁRIAS À MP ADOTADAS POR EMPREGADORES ADOTADAS ATÉ 30 DIAS ANTES DE SUA EDIÇÃO.