



PERES E AUN ADVOGADOS ASSOCIADOS

INFORMATIVO de 07/04/2020 – COVID-19

2. DIREITO DO TRABALHO – Maiores esclarecimentos sobre os impactos do COVID-19 no Contrato de Trabalho:

Considerando-se o atual cenário e seus possíveis impactos nas relações de trabalho, bem como as 03 (três) medidas provisórias editadas, seguem resumidamente as últimas medidas possíveis para reduzir o impacto desta crise.

MP nº 927/2020, dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19):

Dentre as medidas trazidas pela referida MP, destacamos: (i) a **negociação individual**: a negociação individual, com preponderância ao negociado coletivamente e a legislação, respeitando-se a Constituição. (ii) a **alteração do regime de trabalho de presencial para teletrabalho**: 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. (iii) a **antecipação de férias individuais, e flexibilização do prazo de comunicação e pagamento**: durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá informar ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico. (iv) a **antecipação, inclusive, de períodos futuros a título de férias**: possibilidade adicional do empregado e empregador negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito. (v) a **concessão de férias coletivas com flexibilização do prazo para comunicação e demais providências administrativas**: permite que o empregador a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas. (vi) **A antecipação e aproveitamento de feriados**: possibilidade de antecipação e o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais. (vii) **A instituição de banco de horas com flexibilização de compensação**:



ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, 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. (viii) **A suspensão de exigências administrativas em matéria de segurança do trabalho:** suspensão da obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames admissionais, devendo os referidos exames serem realizados no prazo de 60 dias contados da data de encerramento da calamidade pública, a suspensão da obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho e manutenção da CIPA. (ix) **O diferimento do recolhimento a título de FGTS:** A MP suspendeu 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, prevendo a possibilidade de parcelamento dessas últimas competências. (x) **A flexibilização de jornada ao pessoal da saúde:** A MP permite 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, a prorrogação de jornada em ambiente insalubre, bem como 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, com a possibilidade de compensação, no prazo de dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra. (xi) **Suspensão dos prazos processuais para defesa e recursos administrativos:** Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficam suspensos. (xii) **A prorrogação de acordos coletivos:** Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo. (xiii) **A alteração de condições referentes às fiscalizações do trabalho, dentre outras questões:** Durante o período de 180 dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória, os Fiscais do Trabalho atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades: falta de registro de empregado, a partir de denúncias, situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação, ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.



Decisão liminar em sede de medida cautelar nos autos da ADIn nº 6.363, deferida pelo Min., do STF, Ricardo Lewandowski, gerando repercussões na MP nº 936/2020, que institui o programa emergencial de manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública:

Em vigor a partir de 01/04/2020, a MP nº 936/2020, tem por objetivo 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. Há duas opções a serem seguidas: Redução de jornada de trabalho com redução e pagamento de salários proporcionais ou a Suspensão do contrato de trabalho (sem o pagamento de salários ou com pagamento de 30% por parte da empresa, dependendo do caso);

Entretanto, na data de 06/04/2020, nos autos da Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363, o Ministro do Supremo Tribunal Federal, Ricardo Lewandowski, deferiu liminar para que os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho, sejam comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato dos trabalhadores, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contado da data de sua celebração, para que caso o mesmo queira deflagre a negociação coletiva, importando sua omissão em anuência com o acordado pelas partes.

Insta esclarecer, que a decisão do Ministro não revogou a Medida Provisória, logo a redução de jornada/salário ou a suspensão do contrato de trabalho continua sendo referendada pela referida Medida Provisória. Entretanto, a citada decisão, apenas impôs a obrigação de ser comunicado o sindicato dos trabalhadores, no prazo assinalado, para que o mesmo assumira a negociação, sob pena de ser aceito os acordos individuais. Na prática, o Ministro Relator seguiu o já disposto na CLT, especialmente no artigo 617, e seu parágrafo 1º, que prevê em caso de descumprimento dos preceitos nele contidos, a possibilidade de os trabalhadores e a empresa valerem-se de negociação direta.

MP: 944/2020, que institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos:

Foi publicada em 03/04/2020, portanto, já em vigor, a medida provisória que instituiu 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, destinados às pessoas 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, sendo que a linha de abrangência a totalidade da folha de pagamento do contratante, pelo período de 02 (dois) meses, limitadas ao valor equivalente a até 02 (duas) vezes o salário-mínimo por empregado, e serão destinadas exclusivamente ao processamento das folhas de pagamento. Para terem acesso às linhas de crédito do Programa Emergencial de Suporte a Empregos, as pessoas acima especificadas deverão ter a sua folha de pagamento processada



por instituição financeira participante. Aqueles que aderirem ao programa assumirão contratualmente o compromisso de 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 funcionários compreendidos entre a data de contratação e o sexagenário (60ª) dia após o recebimento da última parcela da linha de crédito. O não atendimento destas obrigações acarretará o vencimento antecipado da dívida. As instituições financeiras participantes poderá formalizar operações de crédito no âmbito do programa até 30/06/2020, com taxas de juros de 3,75% ao ano sobre o valor concedido, prazo de 36 (trinta e seis) meses para pagamento, e carência de 06 (seis) meses para o início do pagamento, com capitalização de juros durante esse período.

Rogério Adriano Perosso

rogerio.perosso@pereseaun.com.br

Cel.: 14 99782.1946

Skype: rogerioperosso@hotmail.com

Dayse Almeida

dayse.almeida@pereseaun.com.br

Cel.: 14 99651.9992

Skype: dayse.almeida.adv@outlook.com

Estamos à disposição.

PERES E AUN ADVOGADOS ASSOCIADOS