

# Medidas trabalhistas para enfrentamento do Covid-19

**Mediador e Debatedor: André Lacerda - Presidente do SINAPRO MG**

**Expositor: Felipe Moreira dos Santos Ferreira - Advogado**

**Organizador e debatedor: Paulo Henrique de M. Studart - Advogado**

## Medidas trabalhistas para enfrentamento do COVID-19

Duração aproximada: 1 hora

As perguntas poderão ser efetuadas durante a apresentação, **por chat**, dirigidas ao Dr. Paulo Studart.

As perguntas serão respondidas ao final da exposição.

Em razão da limitação de tempo, esclarecimentos a questionamentos que não puderem ser respondidos serão disponibilizados no site do SINAPRO MG, bem como encaminhados nos emails dos participantes.

O SINAPRO MG disponibilizará material relativo à apresentação, para consulta, em seu site.

# Medidas trabalhistas para enfrentamento do COVID-19

## **MEDIDAS PROVISÓRIAS TRABALHISTAS DE ENFRENTAMENTO AO COVID-19**

### **MP 927/20**

#### **1. *Home office* e teletrabalho**

- para instituição de *home office* e teletrabalho, e também para, posteriormente, ser determinado o retorno ao serviço presencial basta a comunicação ao empregado por escrito ou e-mail com 48 horas de antecedência
- necessária a redação de contrato prevendo responsabilidades pelo fornecimento de equipamento e infraestrutura, bem como reembolso de despesas do empregado, até 30 dias a partir do novo regime
- não haverá hora extra
- pode ser aplicado para estagiários e aprendizes

# Medidas trabalhistas para enfrentamento do COVID-19

## **2. Férias**

- redução para 48 horas o prazo mínimo de antecedência para comunicação ao empregado sobre o período de concessão de férias individuais ou coletivas
- podem ser concedidas férias integrais ou parciais, mesmo antes de completar o período aquisitivo
- o acréscimo de 1/3 poderá ser pago até a data do 13º salário do empregado
- remuneração de férias poderá ser paga até o 5º dia útil do mês subsequente ao início da fruição

## **3. Antecipação de feriados**

- pode ser antecipada a fruição dos feriados não religiosos (os religiosos dependem de acordo individual)
- comunicação com pelo menos 48h de antecedência

# Medidas trabalhistas para enfrentamento do COVID-19

## **4. Banco de horas**

- a instituição de regime de banco de horas pode ser feita por acordo individual
- a compensação poderá ser feita em até 18 meses após o término do estado de calamidade pública, por meio da prorrogação da jornada em até 2 horas diárias, sem ultrapassar o máximo de 10 horas diárias de trabalho

## **5. Exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho**

- dispensa da realização de treinamentos e exames ocupacionais nos empregados durante o período de calamidade, exceto exames demissionais e outros que o médico responsável pelo programa de saúde ocupacional entender ser indispensável

## Medidas trabalhistas para enfrentamento do COVID-19

### **6. FGTS**

- fica suspensa a exigibilidade do recolhimento de FGTS referente a março, abril e maio
- o pagamento poderá ser feito em parcela única ou em até seis parcelas mensais a partir de 07/07, sem encargos
- é necessário declarar as informações dos recolhimentos referentes a março, abril e maio no sistema da Previdência até 20 de junho

### **7. Medidas diversas**

- nos 180 dias posteriores à entrada em vigor da MP, os auditores do trabalho atuarão de maneira orientadora apenas.
- ficam convalidadas todas as medidas trabalhistas adotadas pelos empregadores nos 30 dias anteriores à entrada em vigor da MP que não contrariem suas disposições

# Medidas trabalhistas para enfrentamento do COVID-19

## **MP 936/20**

### **8. Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário**

- depende de acordo individual escrito, com antecedência mínima de dois dias e poderá durar até 90 dias
- a redução poderá ser de 25%, 50% ou 70% da jornada e salário
- a diferença reduzida será paga pela União como Benefício Emergencial
- a redução será encerrada dois dias depois do fim do período de calamidade, do encerramento do período pactuado no acordo individual ou de decisão do empregador

## Medidas trabalhistas para enfrentamento do COVID-19

### **9. Suspensão temporária do contrato de trabalho**

- depende de acordo individual escrito, com antecedência mínima de dois dias, poderá durar até 60 dias, podendo ser fracionado em até dois períodos de 30 dias cada
- a remuneração será paga pela União como Benefício Emergencial
- a suspensão será encerrada dois dias depois do fim do período de calamidade, do encerramento do período pactuado no acordo individual ou de decisão do empregador
- se o empregado durante a suspensão mantiver alguma atividade de trabalho, mesmo que parcial ou a distância, ficará descaracterizada a suspensão sendo devida pelo empregador a remuneração total, além de penalidades

## Medidas trabalhistas para enfrentamento do COVID-19

### **10. Benefício emergencial de preservação do emprego e da renda**

- pago com recursos da União, enquanto durar a redução da jornada e salário ou da suspensão, em prestação mensal, devido a partir da data do acordo
- o empregador deverá comunicar o Ministério da Economia a redução da jornada e salário ou a suspensão do contrato em até dez dias a partir da celebração do acordo, pelo site do Empregador Web
- valor do Benefício tem como base de cálculo o seguro desemprego a que o empregado teria direito
- na redução da jornada o pagamento será proporcional ao percentual de redução (25, 50 ou 70% do valor do seguro desemprego devido)
- na suspensão do contrato, o pagamento será de 100% do valor do seguro desemprego devido

## Medidas trabalhistas para enfrentamento do COVID-19

- no caso da suspensão, a empresa que tiver auferido receita bruta no ano calendário de 2019 superior a R\$ 4.800.000,00, deverá oferecer ajuda compensatória mensal ao empregado no valor de 30% do salário dele, durante a suspensão
- em todas as hipóteses, o acordo individual poderá prever o pagamento ao empregado de ajuda compensatória mensal que terá natureza indenizatória
- o acordo individual é suficiente para (1) empregados com salário até R\$ 3.135,00, (2) empregados com salário acima de R\$ 12.202,13 e tiver ensino superior e (3) se a redução de jornada e de salário for de 25%; caso contrário necessitará acordo ou convenção coletiva

## Medidas trabalhistas para enfrentamento do COVID-19

### REDUÇÃO DE JORNADA E DE SALÁRIO

% de redução	Valor do Benefício Emergencial	Por acordo individual	Por negociação coletiva
25%	25% do valor do seguro desemprego que teria direito	Todos os empregados	Todos os empregados
50%	50% do valor do seguro desemprego que teria direito	Empregado que receba até R\$ 3.135,00 ou mais que R\$ 12.202,11 e tiver ensino superior	Todos os empregados
70%	70% do valor do seguro desemprego que teria direito	Empregado que receba até R\$ 3.135,00 ou mais que R\$ 12.202,11 e tiver ensino superior	Todos os empregados
Livre	Livre negociação	Proibido	Todos os empregados

# Medidas trabalhistas para enfrentamento do COVID-19

## SUSPENSÃO DO CONTRATO

**Empregador teve receita bruta anual em 2019 abaixo de R\$ 4,8 milhões**

Valor do salário	Modalidade de acordo	Ajuda compensatória	Valor do Benefício Emergencial
Até R\$ 3.135,00	Individual ou coletivo	Opcional (livre negociação entre as partes)	100% do valor do seguro desemprego que teria direito
Entre R\$ 3.135,01 e R\$ 12.202,11	Somente coletivo	Opcional (livre negociação entre as partes)	100% do valor do seguro desemprego que teria direito
Acima de R\$ 12.202,12 com ensino superior	Individual ou coletivo	Opcional (livre negociação entre as partes)	100% do valor do seguro desemprego que teria direito
Acima de R\$ 12.202,12 sem ensino superior	Somente coletivo	Opcional (livre negociação entre as partes)	100% do valor do seguro desemprego que teria direito

# Medidas trabalhistas para enfrentamento do COVID-19

## SUSPENSÃO DO CONTRATO

**Empregador teve receita bruta anual em 2019 acima de R\$ 4,8 milhões**

Valor do salário	Modalidade de acordo	Ajuda compensatória	Valor do Benefício Emergencial
Até R\$ 3.135,00	Individual ou coletivo	30% salário do empregado (obrigatória)	70% do valor do seguro desemprego que teria direito
Entre R\$ 3.135,01 e R\$ 12.202,11	Somente coletivo	30% salário do empregado (obrigatória)	70% do valor do seguro desemprego que teria direito
Acima de R\$ 12.202,12 com ensino superior	Individual ou coletivo	30% salário do empregado (obrigatória)	70% do valor do seguro desemprego que teria direito
Acima de R\$ 12.202,12 sem ensino superior	Somente coletivo	30% salário do empregado (obrigatória)	70% do valor do seguro desemprego que teria direito

## Medidas trabalhistas para enfrentamento do COVID-19

- a redução de jornada e a suspensão do contrato de trabalho poderão ser aplicadas sucessivamente ao mesmo empregado, mas o prazo máximo das duas medidas somadas deve ser 90 dias
- fica garantida a estabilidade do empregado que receber o Benefício Emergencial durante o período de redução da jornada ou de suspensão do contrato e, após finalizado o prazo, por período equivalente ao acordado de redução ou de suspensão
- se houver rescisão sem justa causa neste período de garantia provisória no emprego, além das verbas rescisórias, haverá indenização
- os acordos de redução de jornada e de salário e os de suspensão do contrato deverão ser comunicados aos sindicatos em até dez dias depois de firmados



**sinapromg@sinapromg.com.br**  
**Telefone: (31) 3241-7711**  
**(31) 99312-7274**



Oliveira Filho Advogados

**ofadv@oliveirafilho.com.br**  
**Telefone: (31) 3263-2100**  
**(31) 9650-8850**