

INFORME JURÍDICO

Ano 19, n.124, maio 2020

ESPECIAL

TRABALHISTA

COVID-19



EDITORIAL

Cintia Yazigi

Pellon
& Associados
A D V O C A C I A

Pellon & Associados

A D V O C A C I A

Publicação do Escritório
Pellon & Associados Advocacia

Luís Felipe Pellon

Sergio Ruy Barroso de Mello

PROJETO GRÁFICO
Assessoria de Comunicação:
Mônica Grynberg Cerginer

Distribuição Online

As opiniões expressas nos artigos assinados, bem como o serviço de Clipping (elaborado originalmente por outros veículos) são de responsabilidade de seus autores e não refletem necessariamente a opinião do Escritório Pellon & Associados Advocacia.

Imagens retiradas da internet são de domínio público. A reprodução de qualquer matéria depende de prévia autorização.

Atendimento ao leitor:
monica.cerginer@pellon.com.br

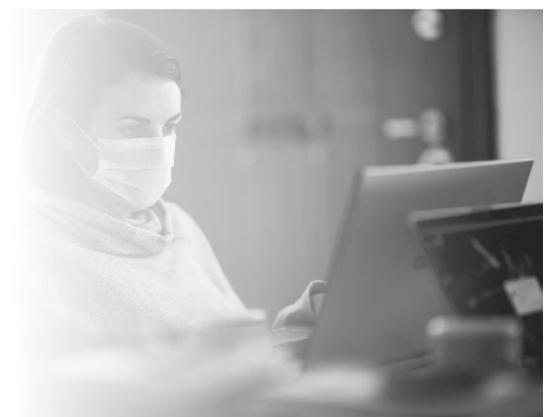
Rio de Janeiro

Edifício Altavista

Rua Desembargador Viriato, 16

20030-090 / Rio de Janeiro - RJ - Brasil

T +55 21 3824-7800 F +55 21 2240-6970





Cintia Yazigi

*Sócia Coordenadora da área Trabalhista de
Pellon & Associados Advocacia*

O LADO POSITIVO DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS NAS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Em tempos de calamidade, algumas medidas provisórias publicadas tem atingindo o universo trabalhista. Digerir as disposições para aplicá-las efetivamente nas empresas, acarretarão repercussões jamais vividas, alertando que os empregadores, em desespero de sobrevivência empresarial, afetarão suas provisões, seus negócios e seus empregados, estes, que tanto quanto amedrontados, clamam por seus empregos e resistência.

Nesse cenário, a recepção do que destrói, prejudica e abate, parece ser mais prática do que a visualização do fortalecimento da variedade de atitudes regidas pelas medidas nas relações de trabalho, que agora se podem tomar favoravelmente.

Nessa esteira, alguns segmentos de destaque tem se firmado na atual e excepcional realidade e ao menos por merecimento, carecem de uma análise positiva e otimista.

Não se pode olvidar que a incerteza é o maior temor do empregador, mas é inerente registrar que

a adaptação ao novo mundo moderno e relâmpago, é a única insuspeição que permitirá o seu soerguimento.

Dentre os inúmeros procedimentos, a necessidade emergente de implantação do sistema de teletrabalho que já teria se enriquecido com disposições presenteadas pela reforma trabalhista, foram alardeadas satisfatoriamente nesse momento. Buscou-se manter o trabalho intelectual com praticidade e produção, gerando aos trabalhadores remotos que não dispendem mais seu tempo com cuidados pessoais de aparência ou no exaustivo trânsito, resultados de constante e regular atividade. Temerosos com a nova realidade, buscam trabalhar e produzir muito mais, mesmo com a realização inevitável de malabarismos na administração afetiva familiar.

Não se negue que a Medida Provisória 927/20 facilitou a implantação desta modalidade de trabalho, principalmente quando isentou o registro prévio da alteração no contrato de trabalho e concedeu um aviso prévio de apenas 48 horas

acerca da alteração. Não bastasse, fortificou o entendimento de que não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso quando o uso de aplicativos e programas de comunicação ocorrerem fora da jornada de trabalho.

No tocante às férias, pode-se dizer que o fato do empregador poder antecipá-las, mesmo que o período aquisitivo não tenha recorrido, e poder avisar seu empregado 48 horas de antecedência por escrito ou até por meio eletrônico, possibilitou ao empresário novo horizonte de administração. Afinal, todos os empregados precisam de férias e nada mais apropriado que este momento em que muitos setores estarão ociosos, e futuramente, espera-se, estejam a todo vapor. Benéfica também tornou-se a possibilidade de concessão de férias coletivas sem a comunicação prévia ao órgão público e ao Sindicato, facilitando assim, qualquer inconveniente em negociação coletiva que poderia transtornar a requisição.

Outra opção viável, trata da constituição de regime especial de compensação de jornada. Dessa forma, na ausência de trabalho ou concessão de férias o empregado poderá, em um prazo de 18 meses trabalhar por até duas horas adicionais para compensar este período não laborado.

Inovando todos os horizontes trabalhistas a mais recente Medida Provisória 936, publicada em 01 de Abril, possibilitou ao empregador a redução com proporção à jornada de trabalho do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho. Mas por certo que referida disposição é condicional e merece ser comentada no aspecto mais favorável ao empregador.

Primeiramente esclareça-se que a concessão do benefício emergencial, desde que o empregador cumpra com suas determinações para preenchimento das exigências ditadas, será arcado pela União, possibilitado assim ao empregador um

fôlego financeiro sem que sofra a redução definitiva de seu pessoal que há de satisfazer produtivos e rentáveis trabalhos, no futuro próximo.

Favorecendo também o empregador, a nova medida tratou da possibilidade de se realizar acordo individual diretamente com o empregado nas seguintes hipóteses: quando o empregado tiver um salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou quando o empregado for portador de diploma de nível superior com percepção mensal salarial igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (resultando hoje em R\$ 12.202,12) ou ainda quando houver o pacto com um limite de redução salarial e redução da jornada de trabalho não superior a 25%.

A negociação em acordo individual é muito mais ágil e proveitosa e por isso merece seu aproveitamento. Embora nos demais casos a aplicação das novas condições de redução laboral e salarial (entre 25% e 70%) que podem perdurar por até 90 dias ou suspensão provisória, com prazo de validade de até 60 dias com possibilidade de fracionamento de 30 dias, estejam vinculados somente com a confecção de convenção ou acordo coletivo, o empregador tem como essas, boas alternativas adicionais que podem salvar seu negócio em momento tão crítico.

É notória a existência de aspectos negativos, mas esses são fáceis de analisar na maioria dos artigos publicados e não são esses os pontos, que nesse momento, o empregador merece discernir. O importante é que mesmo com o País estacionado, a nossa legislação está caminhando. Se de forma torta, cabe a cada um interpretar, mas queira ou não, todos os caminhos chegam no lugar planejado. Mas é preciso caminhar!

Cintia Yazigi

O QUE FAZER PARA O HOME OFFICE SER PRODUTIVO

Assim como trabalhar dentro de uma empresa, trabalhar em casa demanda organização, otimização de rotinas, postura e um comportamento para que as tarefas sejam entregues dentro do período estipulado sem causar impacto na empresa.

Defina um local: É fundamental que você tenha um espaço de trabalho: um escritório, uma escrivaninha. Caso não disponha disso, que seja na mesa da cozinha, mas apoie o computador numa mesa e tenha uma cadeira confortável.

Tudo organizado: Organização é vital não só em casa, mas no ambiente de trabalho. Difícil se concentrar num local sujo, cheio de tralhas e papelada, não é mesmo? Antes de começar, procure deixar tudo organizado para ter um local de trabalho agradável que vai te estimular a produzir mais.

Olha a postura: Nem pense, em trabalhar no sofá ou na cadeira de praia. Depois de 8h de trabalho sua coluna estará em frangalhos e você sentirá fortes dores no dia seguinte.

Avise sua família: Para quem nunca fez home office é comum que os familiares achem que como você está em casa, pode ir ao mercado, cuidar do cachorro, trocar o bebê, atender a campainha, receber o homem da manutenção e por aí vai numa infinidade de atividades domésticas que uma casa demanda. Mas deixe claro que você está em horário de trabalho. Assim como se estivesse “trabalhando fora” não poderia atender essas demandas, estando em casa você também não pode. Algumas pessoas chegam a colocar um aviso na porta de “não perturbe”.

Rotinas de trabalho

Estipule horários: Como se fosse trabalhar fora, levante sempre no mesmo horário.

Faça pausas: Durante o horário de trabalho, procure a cada 50 minutos, fazer pausas de 10 minutos. Isso vai ajudar no seu desempenho e a tomar decisões com mais clareza. Faça seu horário de almoço: Assim como na empresa, em casa você também deve ter um horário de almoço. Nada de comer sobre a mesa de trabalho. Aproveite este horário para fazer uma refeição saudável, espalhar e voltar para seguir revigorado o restante de sua jornada. Lembre-se sempre de avisar, quem está trabalhando contigo, que naquele horário você não estará disponível.

Ferramentas

Videoconferência: Cada vez mais comuns as videoconferências vieram para encurtar distâncias e otimizar nosso tempo. Imagine, em São Paulo, levar 2 horas para ir e voltar e mais 1 hora na reunião propriamente dita. Usando essa ferramenta você ganha facilmente este tempo e pode se conectar com pessoas do mundo todo.





PANDEMIA DE
Covid-19

Medidas Provisórias
927/2020, 928/2020 e 936/2020
e seus impactos nas relações de trabalho

Por Cintia Yazigi e Talitha Ferrara



Objetivos das Medidas Provisórias e alterações implantadas

Medida Provisória	Objetivo	Norma
927 de 22 de março de 2020	Medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública	<ul style="list-style-type: none"> I - o teletrabalho; II - a antecipação de férias individuais; III - a concessão de férias coletivas; IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; V - o banco de horas; VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.
928 de 23 de março de 2020	Medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública	Revoga a previsão de suspensão do contrato de trabalho, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional
936 de 01 de abril de 2020	A preservação do emprego, reduzindo O impacto econômico e social do estado de calamidade pública	<ul style="list-style-type: none"> I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (Benefício Emergencial) II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Medida Provisória Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

TRABALHO REMOTO (TELETRABALHO)

- Notificação ao empregado com antecedência mínima de 48 horas, por escrito, ainda que por meio eletrônico;
- Poderá ser determinado de forma unilateral pelo empregador;
- Dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho;
- A responsabilidade pelas despesas advindas serão negociadas entre empregado e empregador, através de contrato escrito, que deverá ser celebrado previamente ou em até 30 dias da data da mudança do regime de trabalho;
- Poderá ser adotado para estagiários e aprendizes; e
- Não se aplica aos empregados em teletrabalho as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.



Medida Provisória Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

- Notificação ao empregado com antecedência mínima de 48 horas, por escrito, ainda que por meio eletrônico.
 - Não poderão ser por período inferior a 5 dias corridos.
 - Poderão ser concedidas, ainda que seu período aquisitivo não tenha transcorrido, mediante acordo individual escrito.
 - Priorização dos trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus;
- O pagamento de 1/3 adicional poderá ser realizado, até, no máximo, a data de pagamento do 13º salário.
 - O pagamento da remuneração das férias concedidas poderá ser realizado até, no máximo, o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.
 - Em caso de rescisão do contrato de trabalho, os valores devidos das férias deverão ser pagos juntamente com as verbas rescisórias.



Medida Provisória Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020



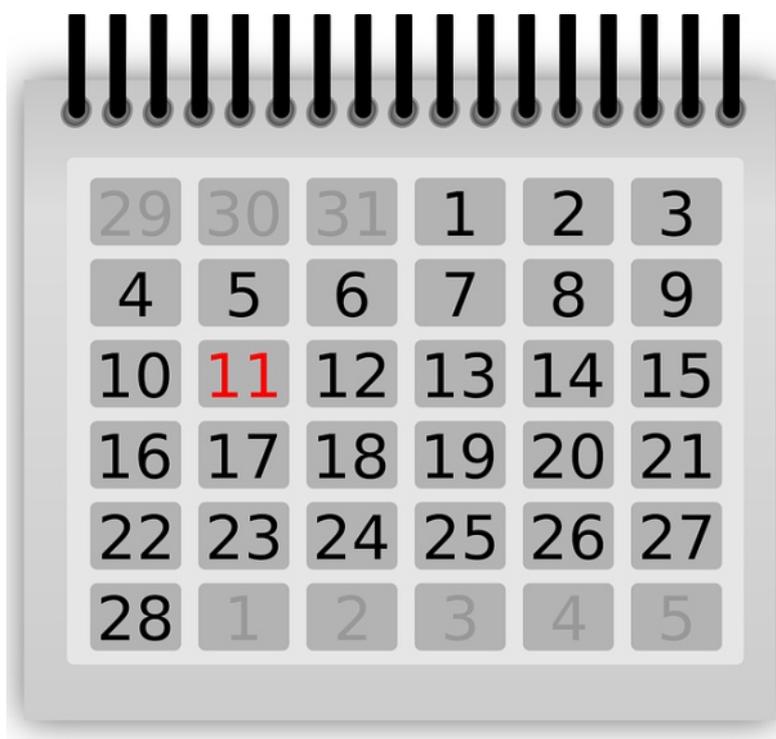
CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

- Empregados do mesmo setor ou estabelecimento devem gozar das férias coletivas ao mesmo tempo, sob pena de sua descaracterização;
- Notificação dos empregados com antecedência mínima de 48 horas;
- Dispensada a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a aos sindicatos representativos da categoria profissional; e
- Poderão ser gozadas em 2 períodos anuais, desde que não sejam inferiores a 10 dias.

Medida Provisória N° 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

- Permitida a antecipação de feriados não religiosos mediante notificação por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 48 horas
- Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas;
- A antecipação de feriados religiosos dependerá da concordância do empregado, mediante acordo individual escrito.



Medida Provisória Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

BANCO DE HORAS

- Permitida a interrupção das atividades, através da constituição de regime especial de compensação de jornada;
- Instituição do regime mediante acordo individual ou coletivo;
- A compensação deverá ocorrer no prazo de até dezoito meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública;
- A compensação poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, não devendo exceder o limite de 10 (dez) horas diárias;
- A instituição do regime não depende da existência de previsão em ACT ou CCT.



Medida Provisória N° 927, DE 22 DE MARÇO DE 202

SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

- Dispensada a realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares durante o estado de calamidade pública, exceto dos exames demissionais;
- Os exames suspensos deverão ser realizados no prazo de 60 dias, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública;
- O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias;
- Suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos, previstos em normas regulamentadas de saúde e segurança do trabalho;
- Os treinamentos suspensos serão realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.



Medida Provisória N° 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DE FGTS

- Suspensa a exigibilidade do recolhimento de FGTS, referente às competências de março, abril e maio de 2020;
- O recolhimento dos períodos supramencionados poderá se dar em até 06 parcelas mensais, sem incidência de multa e atualização;
- Necessária a declaração das informações referentes ao diferimento no recolhimento do FGTS, até 20.06.2020, sob pena dos valores serem considerados em atraso.



FGTS
FUNDO DE GARANTIA
DO TEMPO DE SERVIÇO

Medida Provisória Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

OUTRAS DISPOSIÇÕES

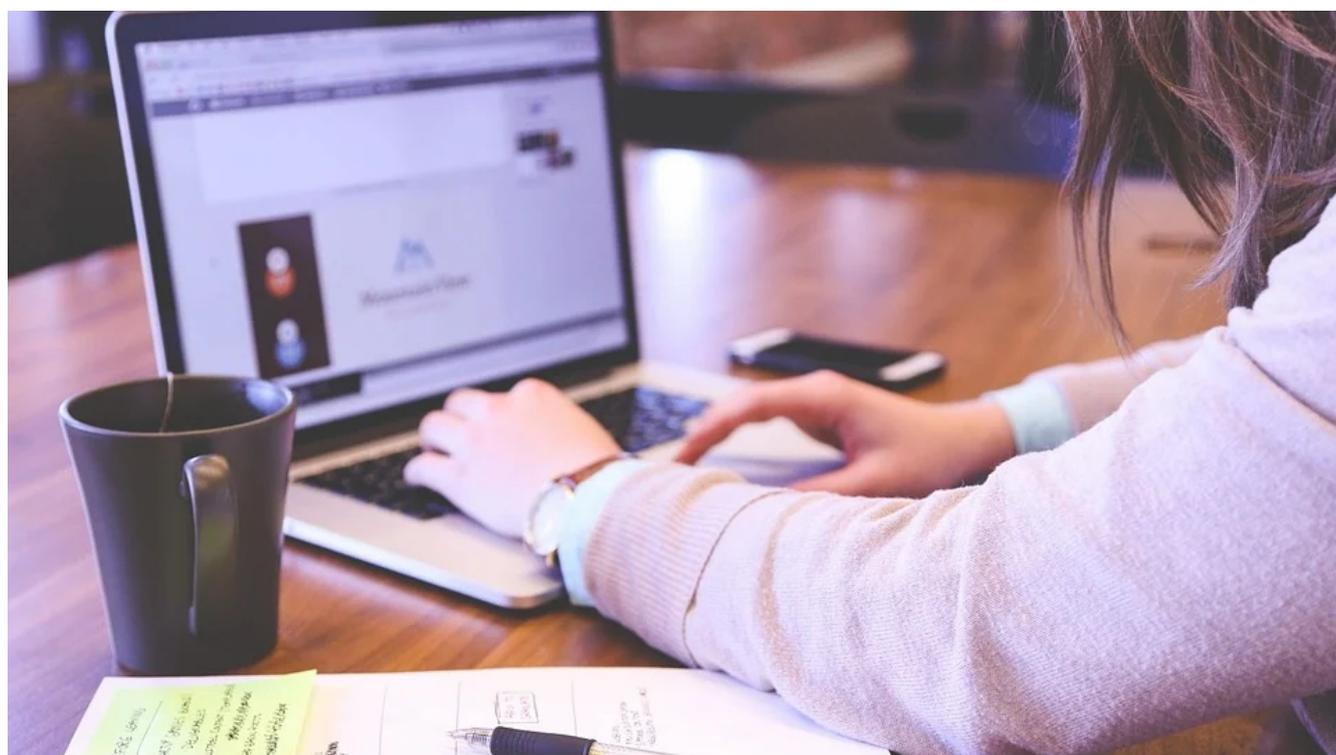
- Permite aos estabelecimentos de saúde a prorrogação de jornada de trabalho na escala 12 x 36 em até 2 horas extras, que poderão tanto ser compensadas em banco de horas como remuneradas com os acréscimos legais;
- Acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contado da data de entrada em vigor da MP 927, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias;
- Pagamento em 2 (duas) parcelas do abono anual ao beneficiário da Previdência Social que tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão.



Medida Provisória Nº 928, DE 23 DE MARÇO DE 2020

Diante da grande repercussão negativa, revogou o art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que previa a suspensão do contrato de trabalho pelo prazo de até quatro meses, para participação

do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, sem qualquer previsão de pagamento em contrapartida.



Medida Provisória N° 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020

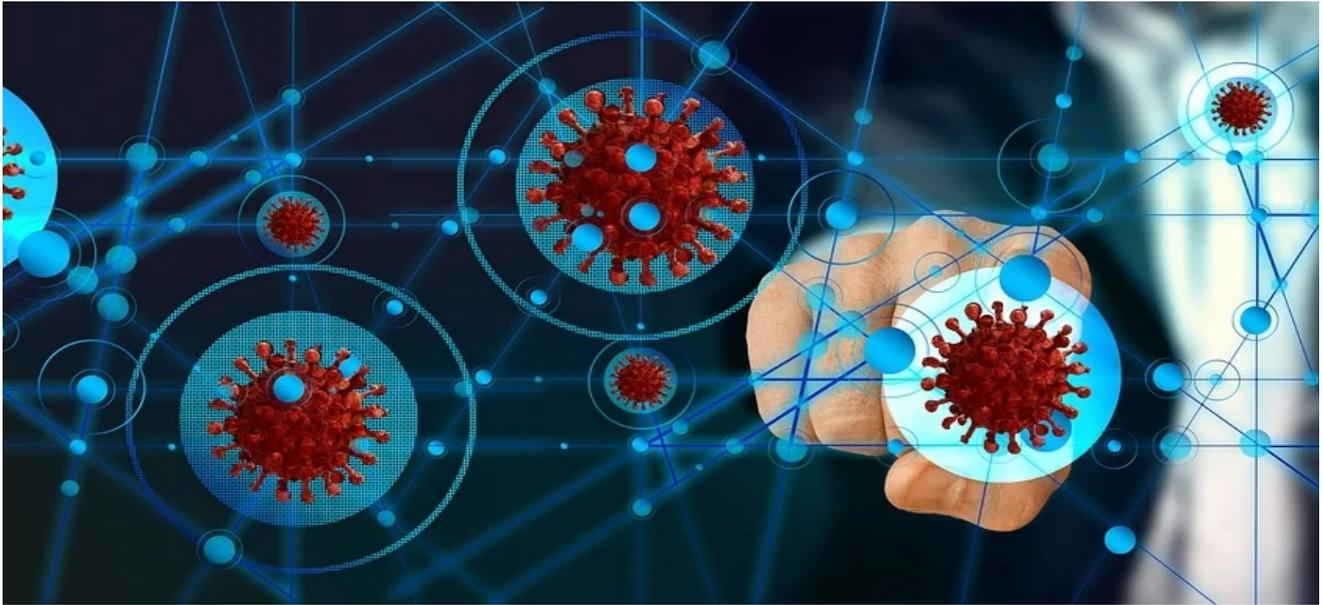
Hipóteses de redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, nos percentuais de 25%, 50% e 70%.

Valor do salário recebido	Hipótese de redução de jornada e salário e modalidade de acordo		
	Redução de 25% + recebimento de 25% do seguro-desemprego	Redução de 50% + recebimento de 50% do seguro-desemprego	Redução de 70% + recebimento de 70% do seguro-desemprego
Até R\$ 3.135,00	Acordo individual ou instrumento coletivo	Acordo individual ou instrumento coletivo	Acordo individual ou instrumento coletivo
Entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12 (02 vezes o teto do RGPS)	Acordo individual ou instrumento coletivo	Somente Instrumento coletivo	Somente instrumento coletivo
Mais de R\$ 12.202,12 e ter diploma de curso superior	Acordo individual ou instrumento coletivo	Acordo individual ou instrumento coletivo	Acordo individual ou instrumento coletivo

Demonstrativo do valor do Benefício Emergencial para negociação de percentuais diferentes do estabelecido na MP

Percentual de redução de jornada e salário	Benefício emergencial
Menos de 25%	0%
Entre 25% e 50%	25% do seguro - desemprego
Entre 50% e 70%	50% do seguro - desemprego
Acima de 70%	70% do seguro - desemprego

PROVIDÊNCIAS PARA ADOÇÃO DAS MEDIDAS



a) comunicar o Ministério da Economia no prazo de 10 dias, contados da celebração do acordo;

b) para todos os acordos firmados individualmente, comunicar o sindicato da categoria, em até 10 dias corridos, contados da celebração;

c) comunicação ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

RESTABELECIMENTO DA JORNADA E DO SALÁRIO ANTERIORMENTE PAGO

NO PRAZO DE 2 DIAS CORRIDOS, CONTADO:

I
da cessação do estado de calamidade pública;

II
da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do;

III
da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

HIPÓTESE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

PRAZO: até 60 dias, durante o estado de calamidade, podendo ser fracionado em dois períodos de 30 dias.

Faixa salarial	Modalidade de acordo
Até R\$ 3.135,00	Acordo individual ou instrumento coletivo
Entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12 (02 vezes o teto do RGPS)	Somente instrumento coletivo
Mais de R\$ 12.202,12 e ter diploma de curso superior	Acordo individual ou instrumento coletivo

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

REQUISITOS PARA ADOÇÃO DAS MEDIDAS

a) Observar o prazo de até 60 dias, durante o estado de calamidade, podendo ser fracionado em dois períodos de 30 dias

b) Manter o pagamento de todos os benefícios concedidos pelo empregador;

c) Comunicar o Ministério da Economia no prazo de 10 dias, contados da celebração do acordo;

Fica autorizado ao empregado contribuir para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.



AS DISTINÇÕES DE OBRIGAÇÕES PELO FATURAMENTO EMPRESARIAL

RECEITA BRUTA ANUAL DE ATÉ R\$ 4,8 MILHÕES

Faixa salarial	Modalidade de acordo	Ajuda compensatória mensal pela empresa	Benefício pago pelo governo
Até R\$ 3.135,00	Acordo individual ou instrumento coletivo	facultativo	100% do valor do seguro-desemprego
Entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12 (02 vezes o teto do RGPS)	Somente instrumento coletivo	facultativo	100% do valor do seguro-desemprego
Mais de R\$ 12.202,12 e ter diploma de curso superior	Acordo individual ou instrumento coletivo	facultativo	100% do valor do seguro-desemprego

AS DISTINÇÕES DE OBRIGAÇÕES PELO FATURAMENTO EMPRESARIAL

RECEITA BRUTA ANUAL ACIMA DE R\$ 4,8 MILHÕES

Faixa salarial	Modalidade de acordo	Ajuda compensatória mensal pela empresa	Benefício pago pelo governo
Até R\$ 3.135,00	Acordo individual ou instrumento coletivo	Obrigatória, de 30% do salário do empregado	70% do valor do seguro-desemprego
Entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12 (02 vezes o teto do RGPS)	Somente instrumento coletivo	Obrigatória, de 30% do salário do empregado	70% do valor do seguro-desemprego
Mais de R\$ 12.202,12 e ter diploma de curso superior	Acordo individual ou instrumento coletivo	Obrigatória, de 30% do salário do empregado	70% do valor do seguro-desemprego

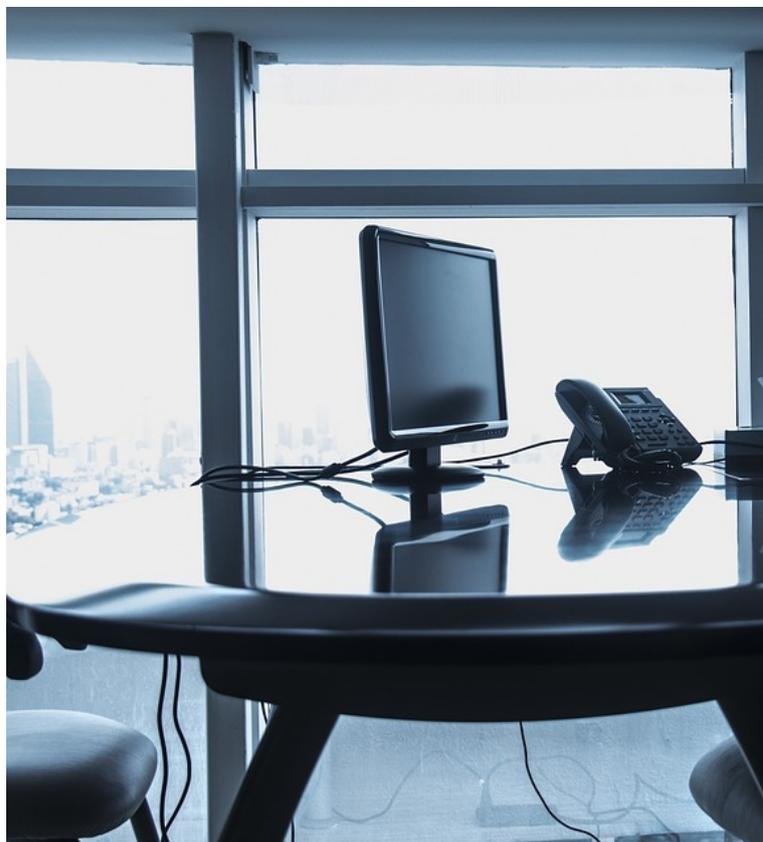
NATUREZA DA AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL PAGA PELA EMPRESA



- 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, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; 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.

GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO

- Durante o período acordado de redução ou suspensão;
- Encerrado o período de redução de jornada ou suspensão do contrato, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.



BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA

O Benefício Emergencial previsto na MP 936 não é cumulativo com outro benefício de prestação continuada do INSS, seguro-desemprego ou bolsa de qualificação profissional, exceto pensão por morte e auxílio-acidente.



Informação: a maior arma contra o novo coronavírus

A Agência Brasil reuniu as principais informações e dados sobre a pandemia que tem preocupado a sociedade civil e as autoridades sanitárias.

Confira no link abaixo as últimas notícias sobre o novo coronavírus:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/tags/coronavirus>

RIO DE JANEIRO

Edifício Altavista

Rua Desembargador Viriato, 16

20030-090 / Rio de Janeiro - RJ - Brasil

T +55 21 3824-7800

F +55 21 2240-6970

SÃO PAULO

Edifício Olivetti,

Av. Paulista, 453, 8º e 9º andares

01311-907 / São Paulo - SP - Brasil

T +55 11 3371-7600

F +55 11 3284-0116

VITÓRIA

Edifício Palácio do Café,

Av. Nossa Senhora dos Navegantes, 675

salas 1.110/17

29050-912 / Vitória - ES - Brasil

T +55 27 3357-3500

F +55 27 3357-3510

Pellon
& Associados

A D V O C A C I A



www.pellon.com.br

corporativo@pellon.com.br