



PANSIERI CAMPOS  
ADVOGADOS



## NORMAS TRABALHISTAS ESPECIAIS – CRISE CORONAVIRUS

Atualizado em 07.04.2020, 11h



## **I. INTRODUÇÃO**

A Presidência da República editou as Medidas Provisórias n. **927** e **936**, entre o *final do mês de março* e *início de abril*, com objetivo de adequar a legislação trabalhista ao estado de calamidade pública decorrente do *coronavirus* (covid-19). Criou, também, o **PROGRAMA EMERGENCIAL PARA PRESERVAÇÃO DE EMPREGO E RENDA**, que consiste, basicamente, em ajuda aporte de recursos do Governo para evitar que a crise resulte desemprego em massa.

As novas medidas são aplicáveis aos empregados regidos pela CLT, trabalhadores rurais, trabalhadores temporários, empregados domésticos, estagiários, contratos de aprendizagem.

**MP 927:** Basicamente, as novas regras estabelecem liberdade do empregador para, durante o período de calamidade e dentro das condições que estabelece, determinar trabalho remoto, antecipar férias, antecipar feriados, estabelecer banco de horas. Além disso, prorroga o recolhimento de FGTS e libera o empregador de obrigações cuja exigência poderia resultar em demissões.

**MP 936:** Autoriza que os empregadores reduzam jornada de trabalho (com redução de salário em 25%, 50% e 70%), ou suspendam temporariamente os contratos de seus empregados (sem pagamento de salários pelo empregador), com pagamento pela União de valores para compensar os empregados. Porém, agora, com liminar deferida pelo STF na ADI 6.363, condiciona tais medidas à negociação coletiva com os Sindicatos.

O Departamento de Direito do Trabalho do escritório PANSIERI CAMPOS apresenta uma síntese das novas regras, com indicação dos pontos que, sob nossa ótica, merecem maior atenção.

## **II. EFICÁCIA DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS**

O estabelecimento de regras trabalhistas para enfrentamento da crise do *coronavirus* foi realizado via Medidas Provisórias editadas pelo Presidente da República.

Conforme dispõe o art. 62 da Constituição Federal, as medidas provisórias perdem eficácia se, no prazo de até 120 (cento e vinte) dias, não forem convertidas em lei pelo Congresso Nacional.

Caso não seja aprovada ou não seja convalidada no prazo de 120 dias, cabe ao Congresso disciplinar as relações jurídicas regidas pela MP.

A tendência é que, mesmo que haja alteração posterior pelo Congresso, o que os empregadores fizerem seguindo as MP's, durante sua vigência, sejam considerados atos válidos.

## **III. PRINCIPAIS PONTOS DAS NOVAS REGRAS – MP 927 + MP 936**

1. Reconhece que a calamidade pública decorrente do *coronavirus* (covid-19) é de “força maior”, para fins trabalhistas (art. 1º, parágrafo único)
2. Estabelece que, durante a calamidade pública, empregador e empregado, com finalidade de manter o emprego, podem estabelecer acordo individual escrito que se sobrepõe sobre os instrumentos normativos, legais ou negociais
3. Medidas que podem ser adotadas pelas empresas/empregadores, a seu critério:

### **Curitiba**

Rua Senador Xavier da Silva, 167  
São Francisco - CEP 80.530-060  
Fone: 55.41.3077-5087

### **Brasília**

SCN, Quadra 04, Bloco B, Sala 1201  
Asa Norte - CEP 70.714-900  
Fone: 55.61.3533-6545



### 3.a SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

- Contrato de trabalho fica suspenso, no período máximo de 60 dias (pode ser fracionado em dois períodos de 30 dias)
- Suspensão do trabalho significa que o empregado não trabalhará no período de suspensão e a empresa não terá que pagar sua remuneração.

**ATENÇÃO!** Nesta hipótese, não é possível que o empregado trabalhe à distância, mesmo que em período parcial. Haverá condenação da empresa ao pagamento dos salários, encargos e aplicação de outras sanções caso isso seja constatado. RH deve ficar atento para que o empregado com contrato suspenso não tenha acesso a e-mail corporativo, não participe de reuniões ou realizar qualquer ato relacionado ao trabalho.

- Forma: acordo individual escrito (regra geral<sup>1</sup>) – encaminhado ao emprego com no mínimo dois dias corridos de antecedência. **Porém, agora a eficácia do acordo está submetido a negociação com Sindicato, conforme liminar do STF na ADI 6363.**
- Acordo individual deve ser comunicado ao Sindicato Laboral, no prazo de 10 dias de sua celebração. **Sindicato pode instaurar negociação coletiva nesse período. Se não iniciar, fica convalidado o acordo individual.**
- Empregado recebe no período de suspensão valor correspondente ao que teria direito – conforme sua faixa de renda – a título de seguro-desemprego. 100% custeado pela União (regra geral)

#### Valores do seguro-desemprego em 2020

Faixas de salário médio	Valor da parcela
Até R\$ 1.599,61	Multiplica-se o salário médio por 0,80 (80%)
De R\$ 1.599,62 a R\$ 2.666,29	O que exceder R\$ 1.599,61 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se R\$ 1.279,69
Acima de R\$ 2.666,29	Parcela será de R\$ 1.813,03 invariavelmente

Secretaria Especial de Previdência e Trabalho

- Para empresas com receita bruta, em 2019, superior a R\$4.800.000,00, terão que arcar com ajuda compensatória de 30% do valor do salário do empregado. Nesta hipótese, o benefício pago pela União será de 70% sobre o valor a que o empregado faria jus a título de seguro-desemprego. Os valores serão pagos cumulativamente.
- Empregador deve informar o Ministério da Economia sobre a suspensão do contrato de trabalho. Prazo de 10 dias, contados da celebração do acordo. Objetivo: viabilizar o pagamento do benefício ao empregado. Descumprimento do prazo gera obrigação do empregador de arcar com o salário integral até que promova a comunicação.
- Empregado mantém no período benefícios do empregador. Ex: plano de saúde
- Empregador pode estabelecer uma ajuda compensatória mensal, para ser pago juntamente com o benefício pago pela União. Em qualquer caso de ajuda compensatória, os valores pagos serão indenizatórios e não terão natureza salarial.

<sup>1</sup> Exige-se acordo ou convenção coletiva apenas nos casos que se enquadrem nas seguintes hipóteses: (i) empregados com salário superior a R\$3.135,00; e (ii) não sejam empregados com nível superior com salário mensal superior a duas vezes o teto do INSS (teto: R\$6.101,06).

#### Curitiba

Rua Senador Xavier da Silva, 167  
São Francisco - CEP 80.530-060  
Fone: 55.41.3077-5087

#### Brasília

SCN, Quadra 04, Bloco B, Sala 1201  
Asa Norte - CEP 70.714-900  
Fone: 55.61.3533-6545



- Haverá **estabilidade** do empregado que receber o benefício decorrente da suspensão do contrato de trabalho: **(i)** durante o período da suspensão; e **(ii)** após o retorno, pelo mesmo prazo de suspensão.

**ATENÇÃO!** Se for suspenso o contrato pelo prazo máximo previsto, que é 60 dias, o empregado, não poderá ser dispensado durante o período de suspensão e também não poderá ser dispensado sem justa causa pelo prazo de 60 dias após o fim da suspensão. Na prática, isso significa uma estabilidade de 120 dias. A penalidade para o descumprimento da estabilidade é a condenação ao pagamento de 100% dos salários a que o empregado faria jus no período, caso seja dispensado durante a estabilidade.

- Liberdade para empregador restabelecer o contrato no prazo de dois dias corridos a partir da comunicação

### 3.b REDUÇÃO DA JORNADA COM REDUÇÃO PROPORCIONAL DE SALÁRIO

- Redução de jornada com redução proporcional do salário, no período máximo de 90 dias
- Redução pode ser de 25%, 50% ou 70%

**ATENÇÃO!** Deve ser respeitado o valor do salário-hora do empregado, ou seja, a redução de salário deve ser dar na exata proporção da redução

- Forma: acordo individual escrito (regra geral<sup>2</sup>) – encaminhado ao emprego com no mínimo dois dias corridos de antecedência. **Porém, agora a eficácia do acordo está submetido a negociação com Sindicato, conforme liminar do STF na ADI 6363.**
- Acordo individual deve ser comunicado ao Sindicato Laboral, no prazo de 10 dias de sua celebração. **Sindicato pode instaurar negociação coletiva nesse período. Se não iniciar, fica convalidado o acordo individual.**
- Empregado recebe da União no período de redução de jornada benefício correspondente ao percentual de redução (25%, 50% ou 70%) sobre o valor correspondente ao que teria direito – conforme sua faixa de renda – a título de seguro-desemprego.

#### Valores do seguro-desemprego em 2020

Faixas de salário médio	Valor da parcela
Até R\$ 1.599,61	Multiplica-se o salário médio por 0,80 (80%)
De R\$ 1.599,62 a R\$ 2.666,29	O que exceder R\$ 1.599,61 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se R\$ 1.279,69
Acima de R\$ 2.666,29	Parcela será de R\$ 1.813,03 invariavelmente

Secretaria Especial de Previdência e Trabalho

- Empregador deve informar o Ministério da Economia sobre a redução de jornada. Prazo de 10 dias, contados da celebração do acordo. Objetivo: viabilizar o pagamento do benefício ao empregado. Descumprimento do prazo gera obrigação do empregador de arcar com o salário integral até que promova a comunicação.
- Empregado mantém no período benefícios do empregador. Ex: plano de saúde

<sup>2</sup> Exige-se acordo ou convenção coletiva apenas nos casos que se enquadrem nas seguintes hipóteses: **(i)** empregados com salário superior a R\$3.135,00; e **(ii)** não sejam empregados com nível superior com salário mensal superior a duas vezes o teto do INSS (teto: R\$6.101,06).

#### Curitiba

Rua Senador Xavier da Silva, 167  
São Francisco - CEP 80.530-060  
Fone: 55.41.3077-5087

#### Brasília

SCN, Quadra 04, Bloco B, Sala 1201  
Asa Norte - CEP 70.714-900  
Fone: 55.61.3533-6545



- Empregador pode estabelecer uma ajuda compensatória mensal, para ser pago juntamente com o benefício pago pela União. Em qualquer caso de ajuda compensatória, os valores pagos serão indenizatórios e não terão natureza salarial.
- Haverá **estabilidade** do empregado que receber o benefício decorrente de redução da jornada: **(i)** durante o período de redução; e **(ii)** após o retorno, pelo mesmo prazo de redução.

**ATENÇÃO!** Se reduzida a jornada pelo prazo máximo previsto, que é 90 dias, o empregado, não poderá ser dispensado durante o período de redução e também não poderá ser dispensado sem justa causa pelo prazo de 90 dias após o fim da suspensão. Na prática, isso significa uma estabilidade de 180 dias. A penalidade para o descumprimento da estabilidade é a condenação ao pagamento entre 50% a 100% dos salários a que o empregado faria jus no período, a depender do percentual de redução de jornada aplicado, caso seja dispensado durante a estabilidade.

- Liberdade para empregador restabelecer a jornada normal no prazo de dois dias corridos a partir da comunicação

### 3.c TELETRABALHO

- liberdade para o empregador determinar trabalho fora das dependências (*trab. remoto*)
- medida independe de acordo individual, coletivo ou previsão no contrato de trabalho
- liberdade para determinar o retorno ao trabalho presencial
- forma: aviso por escrito ou meio eletrônico com antecedência mínima de *48 horas*
- deve ser formalizado contrato escrito, no prazo de 30 dias do início do trabalho remoto, para disciplinar **a)** responsabilidade pela aquisição dos equipamentos necessários ao trabalho à distância; **b)** se será utilizado equipamento do próprio empregado; **c)** reembolso de eventuais despesas suportadas pelo empregado; **d)** outras questões pertinentes ao trabalho remoto
- podem ser utilizados os equipamentos do empregado (computador, telefone celular, etc.)
- equipamentos tecnológicos necessários podem ser comprados pelo empregador e emprestados/disponibilizados ao empregado (inclusive aplicativos para teleconferência, acesso remoto), sem que isso seja considerado verba salarial
- afasta regime de sobreaviso, horas extras, regime de prontidão, em razão do tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora do horário normal, salvo se isso estiver previsto em acordo individual ou coletivo



### 3.d ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

- aviso por escrito ou meio eletrônico com antecedência mínima de 48 horas, indicando o período de férias (não pode ser inferior a 5 dias corridos)
- férias podem ser concedidas inclusive para empregados que não tenham completado o período aquisitivo
- pode ser estabelecido, via acordo individual escrito, antecipação de futuros períodos de férias

#### Curitiba

Rua Senador Xavier da Silva, 167  
São Francisco - CEP 80.530-060  
Fone: 55.41.3077-5087

#### Brasília

SCN, Quadra 04, Bloco B, Sala 1201  
Asa Norte - CEP 70.714-900  
Fone: 55.61.3533-6545



- trabalhadores do grupo de risco do *coronavírus* devem ser priorizados quando a concessão de férias
- pagamento da remuneração das férias: pode ser pago até 5º dia útil ao mês subsequente à concessão das férias (inaplicável regra de pagamento da remuneração de férias até 2 dias antes da concessão das férias)
- pagamento do terço de férias prorrogado: pode ser feito após a concessão das férias, até 20 de dezembro (junto com o vencimento do 13º)
- abono pecuniário (“venda de férias”): somente possível com anuência do empregador e pagamento pode ser feito após a concessão das férias, até 20 de dezembro (junto com o vencimento do 13º)

### 3.e ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

- possibilidade do empregador antecipar feriados **não religiosos**, federais, estaduais municipais
- possibilidade de, mediante acordo individual, antecipar feriados religiosos
- na prática, os empregados trabalhariam nos feriados, que já seriam considerados fruídos no período de calamidade
- feriados nacionais ainda pendentes em 2020: Paixão de Cristo (10/04); Tiradentes (21/04); Dia do Trabalho (01/05); Corpus Christi (11/06); Independência (07/09); Nossa Sra. Aparecida (12/10); Finados (02/11); Proclamação da República (15/11); Natal (25/12)
- feriados estaduais/municipais: a verificar, conforme sede/estabelecimento da empresa

### 3.f BANCO DE HORAS



- possibilidade de compensação de horas não trabalhadas no período de isolamento social mediante banco de horas instituído por acordo individual ou coletivo
- horas não trabalhadas compensadas posteriormente, em até 18 meses após o fim da calamidade pública do coronavírus, com prorrogação de até 2 horas a mais de trabalho por dia
- compensação determinada pelo empregador, independente de acordo individual ou coletivo

### 3.e SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

- suspensão a obrigatoriedade de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares (postergando sua realização para até 60 dias após o fim da calamidade pública), exceto se houve risco à saúde do empregado, hipótese em que o médico avisará o empregador
- mantida a obrigatoriedade em caso de exames demissionais
- suspensão a obrigatoriedade de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho (postergando sua realização para até 90 dias após o fim do estado de calamidade pública). Possibilidade de realização à distância durante o período da calamidade pública.
- Mantidas demais regras de segurança e saúde no trabalho

#### Curitiba

Rua Senador Xavier da Silva, 167  
São Francisco - CEP 80.530-060  
Fone: 55.41.3077-5087

#### Brasília

SCN, Quadra 04, Bloco B, Sala 1201  
Asa Norte - CEP 70.714-900  
Fone: 55.61.3533-6545



### 3.f DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

- postergado o pagamento do FGTS pelos empregadores com vencimento em abril, maio e junho de 2020 (relativos aos meses de março, abril e maio de 2020)
- aplica-se o diferimento a todos os empregadores
- pagamento dos meses diferidos (relativos aos meses de março, abril e maio de 2020) serão realizadas em 6 (seis) parcelas mensais, a partir de julho/2020, sem incidência de correção monetária, juros ou multa
- para usufruir do benefício, o empregador deve, até 20.06.2020, declarar para a Secretaria da Receita Federal do Brasil e ao Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS os dados relativos aos empregados



4. Estabelece Poder do empregador de prorrogar acordo coletivo ou convenção coletiva vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.

5. Determina que os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados doenças ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

**ATENÇÃO!** Independente dessa previsão legal, importante que os empregadores adotem providências para evitar que os empregados sejam contaminados durante o labor. Importante o registro das medidas, mediante cópia de e-mails com orientações, fotos, fornecimento de EPI (se for o caso), providências para evitar aglomerações, dentre outras.

6. Suspende pelo prazo de 180 dias de procedimentos administrativos relacionados a autos de infração trabalhistas, bem como de notificações de débito de FGTS ficam suspensos. Porém ressalva fiscalização e multa no caso de descumprimento das normas relativas a suspensão de contrato de trabalho e redução de jornada. Além disso, atuação dos fiscais dos Auditores Fiscais do trabalho de forma orientadora, pelo mesmo prazo.

7. Convalida atos já praticados pelos empregadores no sentido das regras determinadas na MP no período de 30 dias que antecederam sua edição.

### III. OBSERVAÇÕES FINAIS

Pretendendo ter informado a todos os nossos clientes sobre as alterações promovidas pela MP 927/2020, o Departamento de Direito do Trabalho do escritório permanece trabalhando continuamente para atendê-los mediante:

- Consultoria e assessoramento das empresas para escolha das medidas mais eficientes com relação a seus colaboradores, a depender da atividade econômica e das peculiaridades individuais;
- Elaboração dos modelos de acordos individuais / notificações / comunicações / notificações para adequada formalização das medidas escolhidas;
- Acompanhamento da execução das medidas, com objetivo de diminuir passivos trabalhistas futuros.

Ficamos à disposição.

**PANSIERI CAMPOS**  
Departamento de Direito do Trabalho

**Curitiba**

Rua Senador Xavier da Silva, 167  
São Francisco - CEP 80.530-060  
Fone: 55.41.3077-5087

**Brasília**

SCN, Quadra 04, Bloco B, Sala 1201  
Asa Norte - CEP 70.714-900  
Fone: 55.61.3533-6545