

Coronavírus e Impactos nas Relações de Trabalho

Medidas anunciadas pelo governo para enfrentamento
do estado de calamidade pública



FENACON
SISTEMA SESCAP/SESCON



Nos últimos dias foram anunciadas diversas medidas emergenciais para contenção da crise econômica causada pela pandemia do novo Coronavírus - COVID-19. Entre elas, consta o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, instituído pela MP 936, de 1º de abril de 2020, que dispõe sobre as medidas trabalhistas complementares que poderão ser adotadas pelos empregadores para manutenção do seu quadro de funcionários.

Quais as providências que as empresas poderão adotar?

**Redução proporcional da jornada de trabalho
 e de salários**

Trabalhadores com salário até R\$ 3.125,00:

- O empregador poderá reduzir 25%, 50% e até 100% do salário. Basta acordo individual realizado com 2 dias úteis de antecedência à aplicação da medida;
- Até 1 salário mínimo (R\$ 1.045,00) – governo vai complementar o salário até o valor integral;
- Entre R\$ 1.045,00 a R\$ 3.135,00: trabalhador terá direito ao benefício de complementação pelo governo que tem como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que teria direito se fosse demitido. O seguro-desemprego varia de R\$ 1.045 a R\$ 1.813,03.

Trabalhadores com salário entre R\$ 3.125,00 a R\$ 12.202,00:

A jornada e rendimentos podem ser reduzidos em até 25% por acordo individual. Para redução de 50% ou 70% é preciso acordo coletivo;

Salário acima de R\$ 12.202,00 – também poderá se dar mediante acordo individual;

O benefício emergencial será pago da seguinte maneira pelo governo:

- Redução inferior a 25%: não há direito ao benefício emergencial;
- Redução igual ou maior que 25% e menor que 50%: benefício no valor de 25% do seguro desemprego;
- Redução igual ou maior que 50% e menor que 70%: benefício no valor de 50% do seguro desemprego;
- Redução igual ou superior a 70%: benefício no valor de 70% do seguro desemprego.

*** Prazo máximo de 90 dias.**

Suspensão total temporária do contrato de trabalho

- Prazo máximo de 60 dias. Poderá ser fracionado 30 + 30;
- Nesse caso, o governo pagará a parcela integral do seguro-desemprego (R\$ 1.045,00 a R\$ 1.813,03);
- Realizado por acordo individual entre empregador e empregado que deverá ser comunicado com antecedência mínima de dois dias úteis;
- Sob nenhuma hipótese o empregado deverá atender às atividades do trabalho, ainda que remotamente. O descumprimento desse requisito pelo empregador o sujeitará a penalidades;
- A necessidade ou não de acordo coletivo depende da mesma regra salarial aplicada para redução de salários.

ATENÇÃO



Empresas que faturam mais de R\$ 4,8 milhões por ano (calendário 2019), poderão suspender até 70% da força de trabalho, porém precisarão pagar pelo menos 30% dos salários – ajuda compensatória.

A ajuda compensatória de 30% terá natureza indenizatória, não integrando a base de cálculo do Imposto de Renda, nem do FGTS, bem como outros tributos incidente sobre a folha de salários.

Na hipótese de redução proporcional de jornada e de salário, a ajuda compensatória também não integrará o salário devido pelo empregador.

ESTABILIDADE

A empresa não poderá demitir os funcionários pelo período que acordado nas redução da jornada/salário. Além disso, o empregador tem a obrigação de garantir o emprego do funcionário por um período igual ao da redução de jornada e se demiti-lo durante este período, caberá ainda uma indenização;

Adesão ao programa deverá ser realizada pelo sistema EmpregadorWeb;

Acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contados da data de sua celebração;

Empresas possuem liberdade para instituir o percentual de redução de jornada e, ainda, poderão combinar a redução de salário com eventual suspensão (ou vice-versa);

Férias e demissões já realizadas não poderão ser revertidas;

Pagamento pelo governo federal ocorrerá após 30 dias do registro e envio da documentação necessária;

E o trabalhador não perde o direito ao recebimento do seguro-desemprego caso seja demitido futuramente.



MEDIDAS IMPLEMENTADAS ANTERIORMENTE PELA MP 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

Outras orientações com base na MP 927, de 22 de março de 2020, que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus:



Adoção do Teletrabalho (home office) dispensa maiores formalidades

Nos termos da MP 927, de 22 de março de 2020, 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 e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Essa alteração deverá ser notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

De toda forma, o empregado e empregador podem formalizar um termo aditivo contratual simples estabelecendo as regras, material que será disponibilizado e responsabilidade pelo zelo, e prazo de duração, com possibilidade de prorrogação.

O home office desonera a empresa dos custos com vale-transporte, mantendo-se inalterados os demais benefícios trabalhistas concedidos, como vale refeição e alimentação.



Antecipação de férias individuais e coletivas

A definição do período de férias é uma prerrogativa do empregador e deve ser acatada pelo empregado. Deve haver notificação prévia de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Nos termos da MP 927/2020, as férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos e, ainda, poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

O empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina.

O pagamento das férias poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, excepcionalmente e se concedidas em razão do estado de calamidade.

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) deverão ser priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas e o aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

Aproveitamento e antecipação de feriados



Banco de horas

Durante o estado de calamidade pública, 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.

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante **prorrogação de jornada em até duas horas**, que não poderá exceder dez horas diárias.

A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

Falta justificada

Na prática, tomando a legislação trabalhista (CLT) em vigor, não há qualquer alteração nos contratos nos casos em que seja recomendado o isolamento por 15 dias, por atestado médico.

Até 15 dias de falta justificada o salário do empregado e demais encargos será pago normalmente pela empresa, após o 15º dia, o funcionário deverá procurar o INSS. Durante esse prazo o contrato de trabalho não pode ser rescindido.



Redução de jornada e salários

Para evitar dispensas, as empresas poderão compor com os sindicatos uma redução salarial e de jornada de seus empregados.

Deve, necessariamente, ser estipulado em convenção ou acordo coletivo.



Responsabilidade do empregador / Atenção com viagens

- Viagens a trabalho devem ser evitadas, sobretudo para o exterior.
- Caso a contaminação do colaborador ocorra porque a empresa o obrigou a viajar, poderá configurar exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho, ocasião em que a contaminação pelo COVID-19 poderá ser reconhecida como acidente do trabalho.
- A partir do reconhecimento do acidente do trabalho importantes consequências legais repercutirão no pacto laboral do funcionário, como o direito à estabilidade (manutenção do contrato laboral pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses após o término do benefício previdenciário).



Considerações Finais

A Fenacon está atenta às mudanças de cenário de saúde e pode vir, inclusive, a adotar e sugerir outras medidas de mitigação de impactos a qualquer momento.

Apesar do momento de tensão instalado, temos a certeza de que em breve superaremos essa difícil situação.

Contem sempre conosco!



FENACon
SISTEMA SESCAP/SESCON