

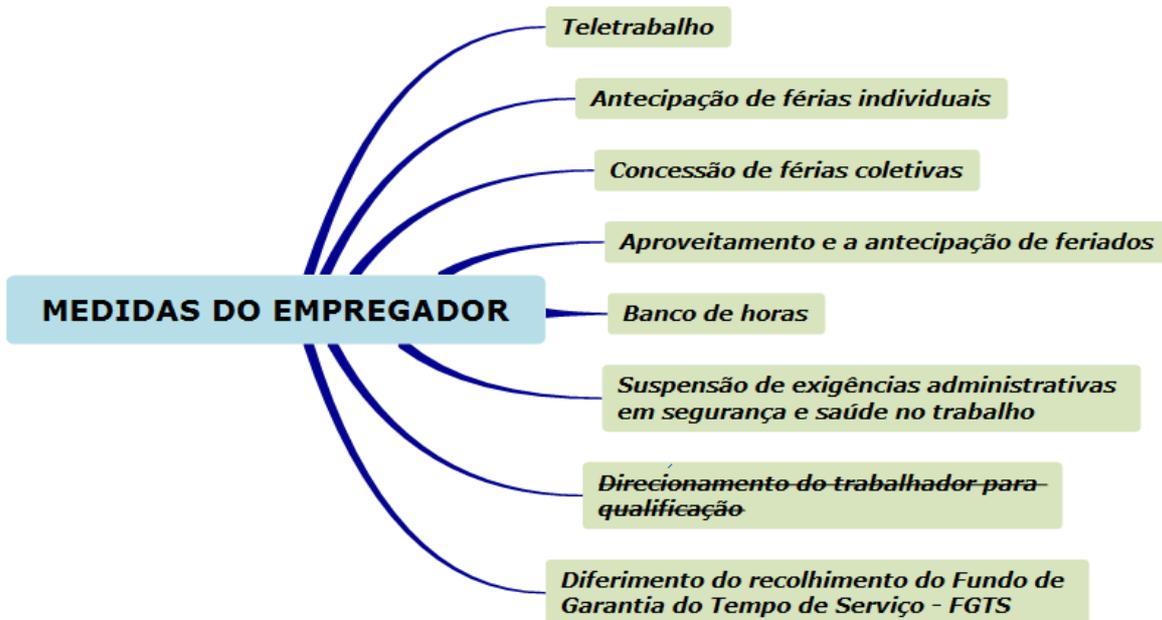
REFLEXOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DO TRABALHO

A excepcionalidade gerada pela emergência na saúde pública projetou a flexibilização de inúmeras regras previstas na legislação do trabalho, isso para auxiliar os empregadores na manutenção/restauração de seus fluxos de caixa e na preservação dos empregos, com especial destaque às recentes Medidas Provisórias 927 e 936, ambas de 2020.

Dessa forma, adiante abordam-se as providências disponíveis na legislação do trabalho, os reflexos financeiros, com breves comentários sobre as possíveis ações disponíveis às entidades ligadas à rede APAE em relação a seu corpo de colaboradores.

I. A MP 927/2020 – MEDIDAS TRABALHISTAS EM ESPÉCIE

Para fazer frente ao impacto econômico gerado redução receitas nas instituições, a Medida Provisória 927/2020 flexibilizou a rígida CLT e possibilitou a negociação direta entre patrão e funcionário durante esse período de excepcionalidade. O gráfico abaixo contempla as medidas que poderão ser adotadas pelo empregador durante o estado de calamidade:



1.1. TELETRABALHO

- **Conceito:**
 - Atividade realizada na residência do colaborador, intermediado por alguma ferramenta tecnológica (computador, smartfone ou qualquer outro meio telemático).
- **Finalidade:**
 - Afastar o colaborador do posto de trabalho, evitando-se a possibilidade de contaminação.
- **Caraterísticas:**
 - Medida possível a todos os trabalhadores, inclusive da área de saúde, aprendizes e estagiários.
 - Como regra, não há controle de horário (salvo se o empregador dispuser de alguma ferramenta que isso proporcione).
 - Pode ser implementada independentemente do aceite do trabalhador, bastando que este seja comunicado, por qualquer meio idôneo (e-mail, carta com AR, aplicativo de mensagem), com prazo de antecedência de 48 horas.
 - Caso o colaborador não disponha dos equipamentos que viabilizem o teletrabalho, o empregador poderá ceder, sob o regime de comodato, pelo período em que a jornada permanecer em home office.

- **Comentário**

- A adoção do regime acima é recomendada para aquelas atividades que podem ser desempenhadas fora do ambiente de trabalho sem prejuízo de rendimento. A atividade em teletrabalho é aconselhada com o propósito de evitar contaminação, principalmente para os colaboradores que estiverem em grupo de risco (idosos, asmáticos, obesos, diabéticos, hipertensos).
- No caso de eventual contaminação e morte do colaborador, a instituição poderá ser responsabilizada ao pagamento de pesadas indenizações (danos morais, pensionamento vitalício aos herdeiros/sucedores e várias outras).

1.2. POSSIBILIDADE DE ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

- **Conceito:**
 - Adiantamento de férias mesmo para quem ainda não tem direito a gozá-las.
- **Finalidade**
 - Manter o colaborador afastado das atividades laborais, evitando-se o pico de contágio e possibilitar ao empregador a suspensão de algumas (ou todas) atividades devido à diminuição de demanda de trabalho.
- **Caraterísticas:**
 - O colaborador deverá ser informado com prazo de antecedência de 48 horas por qualquer meio eficaz (e-mail, carta, por AR aplicativo de mensagens), com prioridade de concessão das férias àqueles colaboradores pertencentes ao grupo de risco.
 - Cada período de férias será de, no mínimo, 5 dias corridos.
 - Caso o empregador opte por antecipar duas férias do colaborador (períodos futuros, por exemplo, férias de 2021/2022), a segunda antecipação deverá ser formalizada por acordo escrito.
 - A “venda” de 1/3 das férias deixa de ser prerrogativa do colaborador, podendo o empregador aceitar ou não o pedido de conversão em pecúnia.
 - O pagamento das férias é postergado, podendo o depósito ser feito até o 5º dia posterior ao gozo das férias e o 1/3 incidente sobre as férias até o dia 20 de dezembro.
 - Os profissionais da área de saúde poderão ter suas férias já agendadas ou licenças sem remuneração canceladas por iniciativa da instituição.

- **Comentário:**

- Além de possibilitar o afastamento do funcionário do posto de trabalho, a medida proporciona ao empregador a **i)** divisão das férias em inúmeros períodos, **ii)** a avaliação do risco de contaminação no ambiente de trabalho e a **iii)** postergação do pagamento.

1.3. CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

- **Conceito:**

- Possibilidade de concessão simultânea de férias a todos os colaboradores da instituição, a setores específicos ou somente a alguns colaboradores de determinadas áreas

- Possibilidade de concessão simultânea de férias a grupo de colaboradores da instituição, a setores específicos ou somente a alguns colaboradores de determinadas áreas.

- **Finalidade:**

- Afastar grupo de colaboradores da área de risco elevado de contágio, além de suspender temporariamente as atividades de um setor, de parte de um setor, ou de toda a instituição

- **Caraterísticas:**

- O empregador informará ao grupo de colaboradores em prazo mínimo de 48 horas de antecedência e por qualquer meio idôneo (e-mail, carta por AR., aplicativo de mensagens), priorizando aqueles colaboradores pertencentes ao grupo de risco.

- Não é necessária a comunicação/autorização do sindicato profissional ou do Ministério da Economia (antigo Ministério do Trabalho).

- Aqui também o pagamento das férias é postergado, podendo ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente ao gozo das férias e o 1/3 incidente sobre as férias até o dia 20 de dezembro.

- Os profissionais da área de saúde poderão ter suas férias já agendadas ou licenças sem remuneração canceladas por iniciativa da instituição.

- **Comentário:**

- A utilização das férias coletivas é uma ferramenta útil para gerenciamento do fluxo de demanda em determinados setores da rede APAE.

1.4. ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

- **Conceito:**
 - A medida permite que feriados nacionais, estaduais ou municipais sejam antecipados e utilizados durante o período da pandemia.
- **Finalidade:**
 - Manter o colaborador afastado do ambiente laboral em virtude de diminuição da demanda e/ou para reduzir o risco de contágio durante o expediente.
- **Características:**
 - Realizada mediante prévia comunicação ao colaborador em prazo de até 48 horas, sendo possível a antecipação dos feriados não religiosos do ano de 2020, inclusive por ato unilateral do empregador.
 - Possibilidade de antecipação dos feriados religiosos, desde que haja concordância por escrito do colaborador.

● Comentário:

<ul style="list-style-type: none">- A utilização dos feriados futuros tem a finalidade de gerenciar os períodos de atividade e inatividade ocasionados pelo alastramento do coronavírus.
--

1.5. BANCO DE HORAS

- **Conceito:**
 - Possibilidade de que as horas trabalhadas a mais ou a menos sejam compensadas posteriormente.
- **Finalidade:**
 - Concessão de “folga” para fazer frente ao período ocioso do colaborador, em geral provocado pela à ausência/diminuição de demanda ou suspensão das atividades do empregador.
- **Caraterísticas**
 - Poderá ser firmado por acordo individual.
 - Deverá ser compensado em período de até 18 meses após o encerramento do estado de calamidade, com prorrogação de até duas horas por dia, limitada a no máximo dez horas diárias.
 - Para os estabelecimentos de saúde, é permitida a prorrogação das jornadas de trabalho mesmo para atividades insalubres e que tenham jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, inclusive mediante adoção de jornada

suplementar entre a décima terceira hora (depois do intervalo) e a vigésima quarta hora.

• **Comentário:**

- O banco de horas tem sido utilizado por diversas instituições do Brasil para gerenciamento do período de ausência de demanda ou diminuição do fluxo de atividades. O maior problema, contudo, é a obrigação do empregador remunerar esse período de horas ociosas, ainda que para compensação com trabalho em tempo posterior. A medida pode não ser tão adequada por afetar diretamente o fluxo de caixa dos empregadores.

1.6. SUSPENSÃO DE MEDIDAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

• **Conceito:**

- Prorrogação do prazo de algumas exigências administrativas na área de saúde ocupacional, como a realização de atestado admissional, demissional, treinamentos periódicos.

• **Finalidade:**

- Flexibilização das regras de saúde do trabalho visando proporcionar que o empregador não fique impedido de realizar uma admissão ou demissão durante o período da pandemia.

• **Características:**

- Os exames admissionais poderão ser realizados no prazo de 60 dias após o encerramento do estado de calamidade pública.
- Se o atestado ocupacional de demissão tiver sido realizado nos últimos 180 dias, não é necessário exigir do colaborador um novo exame.
- Os treinamentos periódicos dos colaboradores poderão ser promovidos pelo empregador, de maneira virtual, ou serem realizados em período de até 90 dias após o encerramento do estado de calamidade pública.

• **Comentário:**

- A relativização das exigências veio em boa hora, pois poderia deixar o empregador “engessado” nas mudanças que pretende fazer no seu corpo de colaboradores, principalmente em virtude do *turnover* que pode surgir em virtude da crise.

1.7. DIFERIMENTO DOS DEPÓSITOS DE FGTS

- **Conceito:**
 - Suspensão do depósito de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) pelo período de 3 meses.
- **Finalidade:**
 - Dar aos empregadores mais uma possibilidade de oxigenação financeira.
- **Características:**
 - Não realização do pagamento do FGTS para as competências de recolhimento dos meses de março, abril e maio, cujos vencimentos se dão em abril, maio e junho.
 - Possibilidade de parcelamento desses três meses em até seis parcelas mensais, com início do pagamento das parcelas em aberto a partir de julho de 2020.
 - Adesão até 20 de junho de 2020.

<ul style="list-style-type: none">• Comentário:
--

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><ul style="list-style-type: none">- A “moratória” de pagamento do FGTS é mais uma medida de que poderá lançar mão a instituição, ao menos até que a atividade econômica comece a ser retomada. |
|--|

II. A MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 – SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E REDUÇÃO DE SALÁRIO/CARGA HORÁRIA.

Em sequência às deliberações trabalhistas inauguradas durante o estado de calamidade pública, o Governo também editou a Medida Provisória 936/2020, intitulada Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, possibilitando que os empregadores promovam a diminuição de salário, proporcionalmente à jornada de trabalho, ou que realizem a suspensão do contrato de trabalho dos colaboradores.

Durante o período de redução de salário ou de suspensão da jornada de trabalho, o Governo Federal subsidiará parte do percentual que foi reduzido do salário do colaborador, utilizando recursos destinados ao pagamento do seguro-desemprego, inclusive diretamente atrelados a este benefício. Para uma compreensão sintetizada sobre as medidas e possibilidades, anexa-se o quadro abaixo:

PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA - MP 936, DE 01.04.2020

Medidas trabalhistas	Prazo	Salário		Benefícios	Jornada	Contrato de Trabalho	Acordo		Garantia de emprego	Benefício emergencial	Retomada
		Empregador	União				Individual	Coletivo			
											
Suspensão temporária do contrato de trabalho	Até 60 (sessenta) dias ¹ .	Não há ²	100% do seguro desemprego; ou 70% do seguro desemprego ³	Devem ser mantidos	Não pode trabalhar durante a suspensão	Fica suspenso	Todos os Empregados	Pode, mas não é necessário	Durante o período acordado e, após a cessação, por igual período	Prestação mensal devida desde o início da suspensão	2 (dois) dias corridos, contados ⁴ .
Redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de 25%	Até 90 (noventa) dias	Reduzido nos termos do acordo celebrado e em proporção à jornada	25% do seguro desemprego	Devem ser mantidos	Reduzida nos termos do acordo celebrado	Produz efeitos regularmente com a redução de jornada e salário	Todos os Empregados	Pode, mas não é necessário	Durante o período acordado e, após a cessação, por igual período	Prestação mensal devida desde o início da interrupção	2 (dois) dias corridos, contados ⁵ .
Redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de 50%	Até 90 (noventa) dias	Reduzido nos termos do acordo celebrado e em proporção à jornada	50% do seguro desemprego	Devem ser mantidos	Reduzida nos termos do acordo celebrado	Produz efeitos regularmente com a redução de jornada e salário	Empregados que recebem até R\$ 3.135 ou acima de R\$ 12.202,12 ⁶	Necessário para os empregados entre as duas faixas salariais ao lado	Durante o período acordado e, após a cessação, por igual período	Prestação mensal devida desde o início da interrupção	2 (dois) dias corridos, contados ⁷ .
Redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de 70%	Até 90 (noventa) dias	Reduzido nos termos do acordo celebrado e em proporção à jornada	70% do seguro desemprego	Devem ser mantidos	Reduzida nos termos do acordo celebrado	Produz efeitos regularmente com a redução de jornada e salário	Empregados que recebem até R\$ 3.135 ou acima de R\$ 12.202,12 ⁶	Necessário para os empregados entre as duas faixas salariais ao lado	Durante o período acordado e, após a cessação, por igual período	Prestação mensal devida desde o início da interrupção	2 (dois) dias corridos, contados ⁷ .

¹ Podendo ser fracionados em 2 (dois) períodos de 30 dias

² Na hipótese da empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado. Essa ajuda não será considerada salário para nenhum efeito legal.

³ Quando a empresa tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais)

⁴ (i) da cessação da calamidade; (ii) da data do fim do acordo; (iii) da vontade do empregador.

⁵ (i) da cessação da calamidade; (ii) da data do fim do acordo; (iii) da vontade do empregador.

⁶ Neste caso deve ter curso superior

⁷ (i) da cessação da calamidade; (ii) da data do fim do acordo; (iii) da vontade do empregador.

⁸ Neste caso deve ter curso superior

⁹ (i) da cessação da calamidade; (ii) da data do fim do acordo; (iii) da vontade do empregador.

III. A MEDIDA PROVISÓRIA 936/2020 – AÇÕES EM ESPÉCIE

3.1. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- **Conceito:**
 - Suspensão total do contrato de trabalho e, por consequência, das atividades laborais do empregado pelo empregador.

- **Finalidade:**
 - Proporcionar ao empregador algum fôlego financeiro ou permitir que, em virtude de ausência de trabalho ou suspensão temporária de atividades, o colaborador seja demitido.

- **Caraterísticas:**
 - Poderá ser implementada por acordo individual para salários de até R\$ 3.135,00 ou para colaboradores com diploma de ensino superior que ganhem acima de R\$ 12.202,12. Mesmo depois de formalizado o acordo individual, os sindicatos profissionais precisam ser avisados (e-mail, carta com aviso de recebimento ou qualquer outro meio idôneo) no prazo de até 10 dias após formalizado o contrato de suspensão.
 - Para os trabalhadores da faixa intermediária (entre R\$ 3,135,00 e R\$ 12.202,12) é obrigatória a intervenção e intermediação do sindicato profissional.
 - Contempla todos os empregados contratados pela CLT, inclusive aprendizes.
 - Poderá ter um prazo de até 60 dias, com possibilidade de divisão em dois períodos de 30 dias.
 - O acordo formal deverá ser encaminhado ao colaborador em prazo de até dois dias corridos de antecedência e informado, no prazo de 10 (dez) dias, ao Ministério da Economia (a partir da celebração).
 - Caso o faturamento da Instituição seja superior a R\$ 4.800.000,00 no ano de 2019, terá que arcar com 30% de ajuda de custo do colaborador, valor este que não terá natureza salarial, sendo que, durante o período de suspensão, o empregador também não recolhe INSS ou deposita o FGTS
 - Os benefícios (plano de saúde, vale alimentação) deverão ser mantidos durante o período.
 - O valor máximo custeado pelo Governo Federal será de R\$ 1.813,03, teto do seguro-desemprego, independentemente do salário do colaborador.
 - Após encerrada a suspensão, o colaborador terá um período de garantia provisória do emprego (estabilidade) igual ao período de suspensão.
 - A suspensão se encerrará automaticamente **i)** com o fim do estado de calamidade pública, **ii)** com o término do prazo estipulado entre as partes ou **iii)** com a simples comunicação e convocação do empregador, que dará a suspensão por encerrada.

- Aposentados não poderão ter os contratos suspensos em razão da MP 936/2020, isto é, tendo em vista que, como não podem acumular dois benefícios (aposentadoria e aquele equivalente à suspensão), ficariam sem a parte que o Governo custearia durante o período em que não estiver trabalhando (artigo 4º da Portaria 10.486/2020).

- As informações sobre a suspensão dos contratos de trabalho deverão ser preenchidas em *layout* já definido pelo Ministério da Economia e disponível no site <https://servicos.mte.gov.br/bem/>, mesmo domínio em que será feita a remessa dos dados.

• **Comentário:**

- A suspensão do contrato de trabalho é uma medida que vem sendo utilizada por inúmeros empregadores, seja com a finalidade de apenas aguardar o período em que as atividades estão sendo desenvolvidas parcialmente ou para restabelecer o fluxo de caixa.

- É uma medida muito menos onerosa do que se comparada ao alto custo da rescisão do contrato de trabalho **e permite que, a qualquer tempo antes do termo final, a instituição convoque o colaborador para a retomada de atividades.** Portanto, o empregador poderá suspender o contrato de trabalho de quantos trabalhadores desejar e, havendo a necessidade, antes do fim do prazo do contrato, convocá-los para reassunção de seus postos de trabalho.

- Considerando que não é recomendável que o empregador promova a demissão e a readmissão do funcionário logo em sequência, por presunção de fraude, suspender o contrato de trabalho ou reduzir a jornada de trabalho são medidas menos dispendiosas para a instituição.

3.2. REDUÇÃO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA DE TRABALHO

• **Conceito:**

- Redução do salário/jornada e pagamento do percentual reduzido (25%, 50% ou 70%) por parte do Governo Federal (levando em consideração o valor do seguro desemprego).

• **Finalidade:**

- Proporcionar ao empregador a restauração do fluxo de caixa e/ou permitir que, em virtude da redução drástica de demanda, o colaborador seja demitido.

- **Caraterísticas:**

- Poderá ser implementada por acordo individual para salários de até R\$ 3.135,00 ou para colaboradores com diploma de ensino superior que ganhem acima de R\$ 12.202,12. Mesmo depois de formalizado o acordo individual, os sindicatos profissionais devem ser avisados (e-mail, carta com aviso de recebimento ou qualquer outro meio idôneo) no prazo de até 10 dias após formalizada a suspensão.
- Para os trabalhadores da faixa intermediária (entre R\$ 3,135,00 e R\$ 12.202,12), a redução por acordo individual somente é possível no percentual de 25%. Valores superiores a esse percentual demandam a intervenção do sindicato profissional.
- Outros percentuais também poderão ser ajustados, desde que o sindicato profissional participe da negociação.
- Contempla todos os empregados contratados pela CLT, inclusive aprendizes.
- Poderá ter um prazo de até 90 dias.
- O valor do salário-hora não poderá ser reduzido.
- O acordo formal deverá ser encaminhado ao colaborador em prazo de até dois dias corridos de antecedência e informado, no prazo de 10 (dez) dias, ao Ministério da Economia, a partir da celebração.
- O valor máximo custeado pelo Governo Federal será de R\$ 1.813,03, teto do seguro-desemprego.
- Após o encerramento do período de redução salarial, o colaborador terá um período de garantia provisória do emprego (estabilidade) por igual período.
- A redução se encerrará automaticamente **i)** com o fim do estado de calamidade pública, **ii)** no término do prazo estipulado entre as partes ou **iii)** com a simples comunicação e convocação do colaborador pelo empregador.
- Como ocorre na suspensão do contrato de trabalho, a instituição também poderá pagar uma ajudar compensatória (sem efeitos salariais) ao colaborador na redução de jornada.
- Aposentados não poderão ter redução de carga horária/salário em razão da MP 936/2020, isto é, tendo em vista que, como não podem acumular dois benefícios (aposentadoria e aquele equivalente à redução salarial), ficariam sem a parte que o Governo custearia durante o período em que estiver trabalhando em jornada reduzida (artigo 4º da Portaria 10.486/2020).
- As informações sobre redução do salário deverão ser preenchidas em leiaute já definido pelo Ministério da Economia, disponível no site <https://servicos.mte.gov.br/bem/> , mesmo domínio utilizado para a remessa dos dados.

<ul style="list-style-type: none">● Comentário:
--

- Com características semelhantes à suspensão, a redução de salário trabalho também vem sendo utilizada por inúmeros empregadores para enfrentamento da crise, preservando-se o desemprego.

- Também é uma medida menos onerosa do que a rescisão do contrato de trabalho e permite que, a qualquer tempo antes do termo final, a instituição convoque o colaborador para a retomada da carga horária habitual.

- Considerando que não é recomendável que o empregador promova a demissão e a readmissão do funcionário logo em sequência, principalmente com salário menor, já que há presunção de fraude, reduzir a jornada de trabalho é uma das medidas adequadas, principalmente em virtude da diminuição do número de demanda durante a crise.

- Todos os trabalhadores que forem submetidos a redução salário/jornada ou suspensão do contrato terão alguma perda de rendimentos, pois, como dito acima, o valor do benefício máximo é de R\$ 1.813,03. A tabela do seguro-desemprego leva em conta algumas variáveis, que incidirão sobre o percentual de redução. Por exemplo, o colaborador que tiver salário de R\$ 3.000,00 e tiver redução de 25%, receberá R\$ 2.250,00 da empresa e R\$ 600,00 (valor do benefício suprimido x 80%) do governo (não os R\$ 750,00), pois incidirá sobre a faixa salarial de redução a tabela abaixo:

Faixas de Salário Médio	Média Salarial	Forma de Cálculo
Até	R\$ 1.599,61	Multiplica-se salário médio por 0,8 = (80%).
De Até	R\$ 1.599,62 R\$ 2.666,29	A média salarial que exceder a R\$ 1.599,61 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R\$ 1.279,69.
Acima de	R\$ 2.666,29	O valor da parcela será de R\$ 1.813,03, invariavelmente.

Como visto, inúmeros dispositivos da CLT foram flexibilizados para permitir a implementação de medidas trabalhistas que propiciem a preservação do emprego, em razão do atual contexto de crise sanitária decorrente daCovid-19.

É o que importa relatar e reportar.

Brasília, 12 de maio de 2020.


Carlos Magno de Souza
OAB/DF nº 22.950