

Medidas divulgadas pelo governo federal e estadual para amenizar os efeitos provocados pela pandemia da COVID-19

Ressalva:

Este documento foi elaborado com base em informações e regulamentações divulgadas pelo governo, executivo e legislativo, (federal, estadual e municipal), até o dia 24/06/2020.

Todas as normas apresentadas a seguir foram sintetizadas. Por isso, é imprescindível a análise completa das legislações pertinentes e alinhamento prévio com seu contador/jurídico.

Medidas Trabalhistas

Medida Provisória nº 927 de 22/03/2020 – Preservação do emprego e da renda:

Dispõe sobre medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

Atualização: no último dia 17/06/2020, a Câmara dos Deputados aprovou projeto de lei de conversão (PLV 18/2020), alterando regras trabalhistas durante a pandemia do novo coronavírus, ou seja, alterando a MP 927/2020. O PLV 18/2020 ainda não entrou em vigor, pois precisa ser votado no Senado para posterior sanção presidencial. **Por enquanto, as informações abaixo permanecem embasadas na Medida Provisória nº 927 de 22/03/2020.**

Vigência das medidas propostas pela MP nº 927/20: até 31/12/2020 ou enquanto durar o estado de calamidade pública provocado pela pandemia.

Principais medidas:

Suspensão Temporária da Exigibilidade de Recolhimento do FGTS: fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.

- Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de

atividade econômica e da adesão prévia;

- O pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.
- Em 25/03/2020, a Caixa Econômica Federal – CEF publicou a Circular nº 893, que regulamentou a suspensão da exigibilidade do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS referente às competências março, abril e maio de 2020, conforme disposto na Medida Provisória nº 927/2020.

Teletrabalho: 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. Esta medida pode ser adotada para estagiários e aprendizes.

- A notificação da alteração para esse regime ao empregado deve ocorrer com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas por escrito ou por meio eletrônico.

Antecipação de Férias Individuais: durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá antecipar as férias dos empregados, emitindo comunicado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, indicando o período a ser gozado pelo empregado.

- As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos;
- Poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo relativo não tenha transcorrido;
- Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito;
- Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas;
- Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas;
- Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública, 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 da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

Concessão de Férias Coletivas: durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas. Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

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.

Aproveitamento e Antecipação de Feriados: 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, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

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

Prazos Administrativos: durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória nº 927 (22/03/2020), os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficam suspensos.

Outras Medidas na Área Trabalhista:

- Suspensão de exames admissionais e periódicos, exceto os demissionais, por 180 dias.
- Caso o empregado demitido tenha realizado exame periódico em até 180 dias antes da edição da Medida Provisória nº 927 (22/03/2020), poderá ser dispensado o exame demissional.
- Suspensão dos treinamentos obrigatórios.
- Fiscalizações com caráter orientativo pelo prazo de 180 dias, exceto em casos graves, como acidente de trabalho fatal, trabalho em condições análogas às de

escravo ou infantil, empregados sem registro, dentre outras situações.

- COVID-19 e Nexo Causal: os casos de contaminação de empregados pelo COVID-19 não serão considerados doença ocupacional, exceto mediante comprovação do nexos causal. A exceção apontada pela MP 927/20 recomenda cuidado às empresas com a aglomeração de empregados, de forma que possa gerar evidências de que a empresa agiu de forma dolosa.

Medida Provisória nº 936 de 01/04/2020 – Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

Autoriza a adoção de dois modelos de alteração no contrato de trabalho: pela redução proporcional da jornada e salários dos empregados, ou por meio da efetiva suspensão temporária do contrato de trabalho.

Atualizações:

Em 27 de maio de 2020, o Senado Federal prorrogou a vigência da MP 936, de 01/04/2020, pelo período de mais 60 dias (Ato do Presidente da Mesa do Congresso Nacional nº 44/2020 de 27/05/2020).

Em 28/05, o Projeto de Lei de Conversão (PLV) 15/2020 foi aprovado na Câmara dos Deputados e seguiu para análise e aprovação do Senado federal.

Na abertura da sessão remota do Plenário desta terça-feira (23/06), o presidente do Senado, Davi Alcolumbre, fez uma correção no texto do Projeto de Lei de Conversão (PLV) 15/2020, oriundo da Medida Provisória (MP) 936/2020, que já havia sido aprovado pelos senadores na terça-feira (16/06) e enviado para a sanção do presidente da República. Como as alterações efetuadas no PLV 15/2020 são impugnações de dispositivos que não poderiam estar na medida provisória, tais correções não provocaram o retorno do texto à Câmara dos Deputados. Por enquanto, as informações abaixo permanecem embasadas na Medida Provisória nº 936 de 22/03/2020 até que o PLV 15/2020 seja sancionado pelo Presidente da República.

Redução proporcional da jornada e salários dos empregados:

Empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados.

Esses empregados terão direito ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da

Renda, pago pelo seguro-desemprego, respeitado limites estabelecidos pela MP.

Condições:

- Preservação do valor do salário-hora de trabalho
- Prazo máximo de 90 dias, durante o estado de calamidade pública
- Pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos
- A redução da jornada de trabalho e de salário terá de respeitar, exclusivamente, os seguintes percentuais:
 - a) vinte e cinco por cento;
 - b) cinquenta por cento; ou
 - c) setenta por cento.
- Garantia provisória no emprego durante o período de redução e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da redução. Exemplo: redução de 2 meses, garante uma estabilidade dos 2 meses e de mais 2, no total de 4 meses.

Suspensão dos contratos de trabalho

○ empregador poderá acordar a suspensão do contrato de trabalho com os empregados.

Esses empregados receberão o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, pago pelo seguro-desemprego, respeitado os limites estabelecidos pela MP.

Condições:

- Prazo máximo de 60 dias
- Suspensão do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos
- Durante o período de suspensão contratual o empregador deverá manter os benefícios pagos aos empregados
- Durante a suspensão do contrato de trabalho o empregado não pode permanecer trabalhando para o empregador, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância
- Garantia provisória no emprego durante o período de suspensão e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da suspensão.

A Portaria 10.486, de 24/04/2020, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia estabeleceu as normas e procedimentos relativos ao processamento e pagamento do Benefício Emergencial de que trata a Medida Provisória nº 936/2020.

Lei nº 13.982 de 02 de abril de 2020 – Dedução de Contribuições ao RGPS (Artigo 5º):

O artigo 5º da Lei nº 13.982 estabelece que a empresa poderá deduzir do repasse das contribuições à previdência social, observado o limite máximo do salário de contribuição ao RGPS, o valor devido, nos termos do § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ao segurado empregado cuja incapacidade temporária para o trabalho seja comprovadamente decorrente de sua contaminação pelo Coronavírus (Covid19).

Encontra-se publicado no portal do eSocial, a Nota Orientativa nº 21/2020, com informações sobre os procedimentos para a dedução das referidas contribuições previdenciárias de que trata a Lei nº 13.982, artigo 5º.

Medida Provisória 946 de 07/04/2020 – Autorização temporária para saques no FGTS:

Atualização: Ato nº 56, de 05/06/2020, do Presidente da Mesa do Congresso Nacional, prorroga a vigência da Medida Provisória, por sessenta dias (DOU de 08/06/2020).

Disponibiliza para os titulares de conta vinculada do FGTS, a partir **de 15 de junho de 2020** e até **31 de dezembro de 2020** o saque de recursos até o limite de R\$ 1.045,00 (mil e quarenta e cinco reais) por trabalhador.

Os saques do FGTS serão efetuados conforme cronograma de atendimento, critérios e forma estabelecidos pela Caixa Econômica Federal, permitido o crédito automático para conta de depósitos de poupança de titularidade do trabalhador previamente aberta nessa instituição financeira, desde que o trabalhador não se manifeste negativamente, ou o crédito em conta bancária de qualquer instituição financeira, indicada pelo trabalhador, desde que seja de sua titularidade. A transferência para outra instituição financeira não poderá acarretar cobrança de tarifa pela instituição financeira.

Decreto 10.316 de 07/04/2020 – Regulamenta a Lei nº 13.982 de 02/04/2020 que trata do auxílio de emergência a públicos específicos:

Auxílio-Emergencial: R\$ 600,00 mensais por um período de três meses

- O projeto prevê a possibilidade de o governo prorrogar o benefício por mais três meses.
- Cada família pode acumular, no máximo, dois benefícios, ou seja, R\$ 1.200.
- Se a mulher comprovar que sustenta o lar sozinha terá direito a R\$ 1.200,00 mensais

Quem tem direito ao Auxílio-Emergencial?

- Trabalhadores sem carteira assinada;
- Microempreendedores individuais (MEI);
- Desempregados, que tenham mais de 18 anos e se enquadrem nos critérios do CadÚnico (Cadastro Único), registro de pessoas de baixa renda para que possam receber benefícios sociais;
- Contribuinte individual do Regime Geral de Previdência Social (que contribua com a alíquota de 20% sobre o respectivo salário-de-contribuição OU que contribua com a alíquota de 11%, no caso do segurado contribuinte individual, com ressalvas indicadas no §2º, inciso I do art. 21 da Lei nº 13.982, de 02 de abril de 2020);
- Trabalhadores onde a renda familiar mensal per capita seja abaixo de 1/2 (meio) salário-mínimo ou com renda familiar mensal total de até 3 (três) salários mínimos;
- Trabalhadores que tenham recebido, no ano de 2018, rendimentos tributáveis abaixo de R\$ 28.559,70 (vinte e oito mil, quinhentos e cinquenta e nove reais e setenta centavos);
- Quem recebe Bolsa Família poderá escolher entre continuar com ele ou optar pelo auxílio de R\$ 600 (não será permitido acumular os dois).
- Necessário ser maior de 18 anos de idade, não ter emprego formal ativo, não ser titular de benefício previdenciário ou assistencial ou beneficiário do seguro-desemprego ou de programa de transferência de renda federal, exceto o Bolsa Família.

Quando começam os pagamentos?

- A partir de abril/2020.

Portaria Conjunta nº 20 do Ministério da Economia e Secretaria Especial de Previdência e Trabalho de 18/06/2020 – Regras para o ambiente de trabalho: