



FAQ TRABALHISTA - CORONAVÍRUS

Com objetivo de auxiliarmos os sindicatos e as indústrias fluminenses acerca dos impactos jurídicos ocasionados pelo COVID 19, reunimos neste documento as principais perguntas e respostas sobre temas trabalhistas, inclusive sobre as recentes mudanças impostas pela MP 936/2020 e MP 927/2020.

1. O que são as Medidas Provisórias 936 e 927?

Trata-se de Medidas Provisórias editadas em 2020 e que versam sobre medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

Primeiramente foi editada a MP 927/2020, em 22/03, versando sobre medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

Posteriormente, em 01/04/2020, foi publicada a MP 936/2020 prevendo medidas complementares à MP 927/2020 com o intuito de preservar o emprego e a renda, viabilizar a atividade econômica, diante da diminuição das atividades, bem como reduzir o impacto social em razão das consequências.

2. Qual o tempo de duração do estado de calamidade pública?

Diante do atual cenário de emergência de saúde pública internacional decorrente do coronavírus (covid-19), foi publicado o Decreto Legislativo nº 6 de 2020 que reconhece a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.

A duração deste estado de calamidade pública dependerá da mudança do cenário da emergência de saúde e será determinada com a revogação deste Decreto Legislativo.

3. Quais são as medidas que poderão ser adotadas pelos empregadores?

Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, as Medidas Provisórias 927 e 936 abordaram diversas medidas que poderão ser adotadas pelos empregadores, a saber:

A Medida Provisória 927/2020 apresentou um rol de sete medidas que poderiam ser tomadas pelos empregadores também em temas trabalhistas, tais como: (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 diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Por sua vez, a medida provisória 936/2020 teve por objetivo principal regular as medidas de (i) redução de jornada e salário e (ii) a suspensão dos contratos de trabalho, além de flexibilizar procedimentos para formalização dos instrumentos coletivos de trabalho e definir parâmetros para curso de qualificação profissional.

4. Qual o propósito da Medida Provisória 936/2020?

A Medida Provisória 936/2020 tem o objetivo de complementar as medidas trabalhistas apresentadas anteriormente pelo governo através da Medida Provisória 927/2020.

A nova MP instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda (PEMER), cujos objetivos são a preservação do emprego, a garantia da continuidade das atividades laborais e empresarias e a redução do impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública.

5. Como funciona o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda?

O Programa Emergencial prevê um Benefício Emergencial de Proteção do Emprego e da Renda (BEPER) que será pago pela União nas hipóteses de: (i) redução de jornada de trabalho/salário ou na (ii) suspensão temporária do contrato de trabalho.

Para percepção do referido benefício, os empregadores deverão celebrar acordos individuais de trabalho - ou coletivos (acordos/convenções) - e informar ao Ministério da economia, no prazo de 10 dias, contado da celebração do acordo que

reduziu a jornada/salário ou que suspendeu temporariamente o contrato de trabalho.

6. Qual prazo para a União pagar o Benefício aos trabalhadores?

O primeiro pagamento será feito pela União no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data de celebração do acordo individual e desde que o empregador tenha informado ao Ministério da Economia sobre a pactuação do acordo no prazo de 10 (dez) dias.

7. Existe alguma penalidade para os empregadores que não tenham informado o acordo individual no prazo correto? Como ficará o prazo para o trabalhador receber neste caso?

Sim, existe penalização. Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo de 10 dias, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

Nesta situação, a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada pelo empregador e o benefício será devido pelo restante do período pactuado. O pagamento, por sua vez, será efetuado no prazo de trinta dias contados da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada pelo empregador.

8. Qual o valor do benefício que será concedido aos trabalhadores no caso de Redução de Jornada e Salário?

A base de cálculo para encontrar o valor do benefício emergencial (BEPER) que será devido ao trabalhador será o valor mensal do seguro-desemprego a que o trabalhador terá direito.

Para calcular o valor do benefício emergencial, basta identificar o percentual de redução que foi negociado com o trabalhador ou sindicato profissional e aplicar sobre o valor do seguro-desemprego que seria devido ao trabalhador.

Se, por exemplo, for negociada uma redução de 25% (vinte e cinco por cento) da jornada e salário do trabalhador, o Programa Emergencial irá garantir ao

trabalhador um benefício equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do que seria o seu seguro-desemprego.

Importante ressaltar que o Programa não garante 25% (vinte e cinco por cento) do salário que foi reduzido, mas sim 25% (vinte e cinco por cento) do valor que o trabalhador teria direito no seguro-desemprego.

O trabalhador, portanto, irá receber o equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do que seria o seu seguro-desemprego e o empregador ficará responsável por efetuar o pagamento dos 75% do salário contratual (salário atual). Mas o valor total não poderá ser inferior ao salário mínimo. Nestes casos, o governo federal fará o complemento no BEPER para garantir este valor

9. Para calcular o valor do Benefício Emergencial é necessário descobrir qual seria o valor do Seguro-Desemprego do Trabalhador. Como se identifica o valor do Seguro-desemprego?

O valor do seguro desemprego a que teria direito o trabalhador vai depender da média salarial dos três últimos meses.

Se o resultado da média salarial para o cálculo do seguro-desemprego for de até R\$ 1.599,61, multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%).

Se o valor da média for entre R\$ 1.599,62 a R\$ 2.666,29, o que exceder R\$ 1.599,61 será multiplicado por 0,5 (50%) e somado a R\$ 1.279,69.

Se o valor da média for acima de R\$ 2.666,29, a parcela do seguro desemprego será de R\$ 1.813,03

O valor não pode ser menor do que o salário mínimo nem maior do que R\$ 1.813,03.

10. Nos acordos individuais existem limites para redução dos salários? Eles se aplicam a todos os trabalhadores, independentemente do salário auferido?

Por acordo individual, a Medida Provisória 936/2020 definiu que a redução de salário e de jornada pode ser de 25%, 50% ou 70%, a depender do salário auferido pelo empregado.

Reduções de 25% (vinte e cinco por cento) podem ser aplicadas a todos os trabalhadores, independente do seu salário.

Já as reduções de 50% ou 70%, por acordo individual, só podem ser aplicadas aos trabalhadores que recebem até três salários mínimos (R\$3.135) ou mais de dois tetos do Regime Geral da Previdência (R\$12.202,12).

Para aqueles que recebem igual ou acima de duas vezes o teto da previdência (R\$12.202,12), é necessário também que o trabalhador tenha formação em curso superior.

11. Existem vantagens em negociar acordos ou convenções coletivas de trabalho específicos para redução de jornada e salário?

Sim, a MP 936 definiu que a redução de salário e jornada através de acordos e convenções coletivas poderão abranger todos os trabalhadores, independentemente do seu salário, assim como podem também ser negociados livremente os percentuais de redução salarial.

Se os instrumentos coletivos de trabalho mantiverem os percentuais de redução definidos na Medida Provisória (25%, 50% e 70%), o trabalhador terá a mesma fórmula de cálculo dos acordos individuais, já explicados no item 8.

Caso as partes pactuem pela modificação do percentual de redução salarial e de jornada, o percentual do benefício ao qual o trabalhador terá direito será modificado, conforme tabela a seguir:

Redução Salarial (%)	Percentual do Benefício (%)
<i>Até 24%</i>	<i>Sem percepção do Benefício Emergencial</i>
<i>De 25 a 49%</i>	<i>25% do equivalente ao valor do seguro-desemprego</i>
<i>De 50% a 69%</i>	<i>50% do equivalente ao valor do seguro-desemprego</i>
<i>De 70% até 100%.</i>	<i>70% do equivalente ao valor do seguro-desemprego</i>

12. Quais requisitos para aplicação da redução de jornada de trabalho e de salário?

Segundo a MP 936/2020, o acordo individual ou coletivo de trabalho que reduzir o salário e a jornada terá um prazo máximo de 90 (noventa) dias.

A redução do salário tem que ser proporcional à redução da jornada, preservando-se o valor do salário-hora de trabalho.

Por acordo individual os percentuais de redução serão de 25%, 50% ou 70%, enquanto pela via negocial – acordo ou convenção coletiva – o percentual de redução pode ser livremente pactuado, respeitando-se também o salário-hora.

Caso seja por acordo individual, o empregado deverá ser notificado com antecedência mínima de 2 dias corridos e concordar expressamente com a proposta. Além disso, o sindicato laboral deverá ser comunicado sobre o acordo individual no prazo de até 10 dias corridos contados da data da celebração do acordo para que, caso queira, deflagre negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes, em conformidade com a medida cautelar concedida no bojo da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363/DF em 06/04/2020.

13. O empregador é obrigado a conceder uma ajuda compensatória mensal no caso de redução de jornada e salário?

Não, o empregador não tem obrigação de garantir uma ajuda compensatória em decorrência da redução.

Caso opte por fazê-la, essa ajuda (i) não terá natureza salarial, (ii) deverá ser definida em acordo individual ou negociação coletiva, (iii) 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; (iv) não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; (v) 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 (vi) 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.

14. O que é a suspensão temporária do Contrato de Trabalho e como se aplica?

A suspensão do contrato de trabalho prevista na MP 936/2020 nada mais é do que o acordo celebrado individualmente - ou por via de negociação coletiva - com o

objetivo de preservar o vínculo empregatício e garantir renda ao trabalhador sem qualquer contraprestação pelo mesmo (labor).

Com a edição da MP 936/2020, a União passou a garantir um benefício emergencial aos trabalhadores pelo período máximo de 60 (sessenta dias), que será equivalente a 70% ou 100% do valor do seguro desemprego, a depender da receita bruta auferida pelas empresas no ano-calendário 2019.

A suspensão do Contrato de Trabalho garante ao trabalhador estabilidade provisória durante o período do acordo, assim como pelo mesmo prazo após o término do acordo.

A suspensão do contrato de trabalho pode ser feita através de acordo individual ou por negociação coletiva, observados as seguintes condicionantes:

- a) Para trabalhadores que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.117,00), pode ser por acordo individual e o empregado deve ser comunicado com antecedência de 48 horas;
- b) Para os trabalhadores que recebem mais de três salários mínimos (R\$ 3.117,00) até duas vezes o teto do Regime Geral da Previdência Social (R\$ 12.202,12), só poderá ser feito por acordo coletivo;
- c) Para trabalhadores com nível de escolaridade superior e que recebam mais do que o valor de dois tetos do RGPS, poderá ser por acordo individual);

15. Qual o valor que o trabalhador irá receber a título de Benefício Emergencial?

O benefício será equivalente a 100% (cem por cento) do valor do seguro desemprego a que o trabalhador teria direito. Ou seja, o empregador efetuará o pagamento do salário durante a suspensão do contrato e o trabalhador passaria a receber o benefício emergencial pela União.

A exceção seria em relação às empresas que auferiram no ano-calendário de 2019 receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), ocasião em que o trabalhador receberia apenas 70% do valor equivalente ao seguro desemprego e o empregador arcaria com uma ajuda compensatória mensal equivalente a 30% do salário do trabalhador.

De extrema importância ressaltar que a ajuda compensatória de 30% (trinta por cento) paga pelo empregador (i) não terá natureza salarial; (ii) 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; (iii) não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; (iv) 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 (v) 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.

16. Os benefícios concedidos pelos empregadores deverão ser mantidos quando da suspensão do contrato de trabalho?

Segundo a MP 936/2020, durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, tais como vale alimentação, cesta básica, plano de saúde etc. Importante ressaltar que apenas o vale transporte poderá ser suspenso, tendo em vista que não haverá o deslocamento casa - trabalho - casa.

17. Durante a suspensão do contrato de trabalho, posso manter o meu empregado trabalhando de casa (home office)?

Não. Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito (i) ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; (ii) às penalidades previstas na legislação em vigor; e (iii) às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

18. Quais situações encerram o acordo de redução de jornada de trabalho e salário ou a suspensão do contrato de trabalho?

São três as hipóteses: (i) por cessação do estado de calamidade pública; (ii) pelo advento da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e, por (iii) por atingida a data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

19. Os trabalhadores terão estabilidade provisória caso celebrem acordo de redução salarial e de jornada ou suspensão dos seus contratos de trabalho?

Sim, segundo a MP 936/2020, o empregado que receber o Benefício Emergencial em decorrência da redução da jornada de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho terá garantida a estabilidade durante o período acordado e por igual período após o encerramento da suspensão ou da redução. Se, por exemplo, o trabalhador aceitou a redução de jornada e salário pelo prazo de 30 (trinta) dias, lhe será assegurada estabilidade por todo tempo do acordo e mais 30 (trinta) dias após o término do acordo, totalizando 60 (sessenta) dias de garantia provisória de emprego.

20. Quais trabalhadores estão impedidos de receber o Benefício Emergencial instituído pela MP 936/2020?

O programa não exige qualquer carência para os trabalhadores receberem o Benefício Emergencial, mas veda o pagamento do benefício aos empregados que estejam em gozo de (i) seguro desemprego, (ii) bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990 ou (iii) recebendo qualquer benefício de prestação continuada pelo Regime Geral de Previdência Social e dos Regimes Próprios de Previdência Social, exceto pensão por morte ou auxílio-acidente.

Assim, por exemplo, os aposentados que continuam trabalhando não terão direito ao benefício emergencial para proteção do emprego e renda previsto na Medida provisória.

É vedado, também, o pagamento do benefício aos ocupantes de cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo.

21. Posso dispensar o funcionário durante o período da garantia provisória?

Pode, porém o empregado além de realizar o pagamento das verbas rescisórias, deverá também pagar uma indenização de acordo com o percentual de redução de jornada de trabalho.

A indenização terá os seguintes critérios:

- 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%;
- 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

A indenização não será aplicada para o caso de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

22. O empregado com mais de um vínculo empregatício poderá receber cumulativamente o benefício?

Sim, a MP 936/2020 permite que o empregado com mais de um vínculo formal de emprego receba cumulativamente o Benefício Emergencial para cada vínculo com redução proporcional de jornada de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.

A única exceção é em relação aos empregados em regime de trabalho intermitente, os quais receberão por um único vínculo trabalhista, independentemente do número de contratos que eles tenham.

23. É obrigatório dar ciência ao sindicato profissional sobre os acordos individuais celebrados com os trabalhadores?

Sim, a MP 936/2020 exige que acordos individuais que versem sobre redução de jornada/salário e suspensão do contrato de trabalho sejam comunicados pelos empregadores ao respectivo ente sindical laboral, no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, contados da sua celebração.

Além disso, a medida cautelar concedida no bojo da ADI nº 6.363/DF em 06/04/2020 confere a possibilidade do Sindicato Laboral, caso queira, deflagrar negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes.

24. Em relação às atividades definidas como essenciais, posso reduzir a jornada de trabalho e o salário ou suspender temporariamente o contrato de trabalho?

Sim, a MP 936/2020 permite, em seu art. 13, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho de empregados que exerçam atividades essenciais.

Entretanto, é preciso muita atenção e cautela na aplicação deste artigo, pois o funcionamento dos serviços e atividades essenciais deverão ter sua prestação continuada para atender às necessidades básicas da população, conforme preceitua o art. 10 da Lei nº 7.783/89 (Lei de Greve) e o art. 3º do Decreto nº 10.282/2020, que regulamenta a Lei nº 13.979/2020 (Medidas para enfrentamento da emergência na saúde pública – COVID 19).

Dessa forma, se a atividade estiver enquadrada em um dos artigos supramencionados, a redução da jornada e salário ou a suspensão do contrato de trabalho destes empregados somente poderá ocorrer desde que, permaneça assegurada pelo empregador, a continuidade de prestação dos serviços e/ou atividades essenciais à população.

25. A não observância das regras impostas pela MP 936/2020, no que tange à redução de jornada de trabalho e de salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho, pode gerar alguma penalidade para empresa?

Sim. De acordo com a MP 936/2020, em sendo constatada qualquer irregularidade pela autoridade fiscalizadora (Auditor Fiscal do Trabalho) em relação aos acordos de redução de jornada e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregador estará sujeito às penalidades previstas no art. 25 da Lei nº 7.998/90 c/c art. 634-A da CLT.

26. Como será esse processo de fiscalização?

De acordo com o art. 14, parágrafo único, da MP 936/2020, o processo de fiscalização, notificação, autuação e imposição das multas, irá obedecer ao estabelecido nos artigos 626 a 634 combinados como os artigos 903 a 908, ambos da CLT, valendo esclarecer que não haverá a realização da dupla visita pelo ente fiscalizador e não será aplicado o art. 31 da MP 927/2020.

27. A MP 936/2020 se aplica aos contratos de aprendizagem?

Sim, o art. 15 da MP 936/2020 estende a aplicação dos efeitos da Medida Provisória aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

28. Por quanto tempo posso reduzir a jornada e salário ou suspender o contrato de trabalho do meu empregado?

De acordo com o a MP 936/2020, o prazo máximo para os efeitos das medidas de redução de jornada e salário será de, no máximo, 90 dias e para a suspensão temporária do contrato de trabalho deverá obedecer ao prazo máximo de 60 dias, podendo ser fracionado em até dois períodos de 30 dias. (art. 8º da MP 936/2020).

A MP 936/2020, permite a adoção das duas possibilidades (redução e suspensão) de forma sucessiva. Mas, neste caso o prazo máximo para os efeitos das medidas será de 90 dias, conforme art. 16 da referida Medida Provisória.

29. Porque o artigo 16 da MP 936/2020 estabelece um prazo de 90 dias e o artigo 8º da mesma MP estabelece outro prazo de 60 dias. Qual devo aplicar? Como devo proceder?

A Medida Provisória 936/2020 permite que o empregador (i) reduza a jornada de trabalho e o salário do empregado por até 90 dias (ii) reduza a jornada de trabalho e o salário do empregado por 30 dias, para posteriormente suspender temporariamente o contrato de trabalho por 60 dias (iii) suspenda temporariamente o contrato de trabalho do empregado por 30 dias e reduza posteriormente a sua jornada de trabalho e o salário por 60 dias, sendo certo que em todas hipóteses deverá observar a totalização do prazo máximo de 90 dias estabelecido no art. 16.

Assim, fica a critério do empregador, a aplicação da suspensão contratual e/ou redução da jornada e salário do empregado, bem como sua duração, valendo esclarecer que o primeiro não poderá ser superior a 60 dias e a soma destes, não poderá ser superior a 90 dias.

30. Durante a vigência do estado de calamidade decorrente do COVID-19, como ficam os cursos de qualificação?

De acordo com o art. 17, inciso I da MP 936/2020, os cursos de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da CLT poderão ser oferecidos pelo

empregador, apenas na modalidade não presencial e deverão ter duração não inferior a um mês e nem superior a três meses.

Importante observar que, segundo a MP 936, não há obrigatoriedade de oferecimento dos cursos de qualificação.

31. No que tange às negociações coletivas, o que a MP 936/2020 trouxe de inovação?

De acordo com o art. 17, inciso II da MP 936/2020, o empregador poderá utilizar meios eletrônicos para realizar, convocar, deliberar, decidir, formalizar e dar publicidade à convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Além disso, todos os prazos formais estipulados pela CLT, no Título VI, que trata das convenções coletivas de trabalho, foram reduzidos pela metade, garantindo celeridade para as deliberações negociais.

32. O Benefício emergencial se aplica aos trabalhadores em regime de trabalho intermitente?

De acordo com a MP 936/2020, o empregado com contrato de intermitência formalizado até a data de publicação desta MP, fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de 3 (três) meses.

33. A partir de quando este benefício emergencial mensal será devido?

De acordo com o art. 18, parágrafo 1º da MP 936/2020, o benefício acima citado será devido a partir da data de publicação da MP e será pago em até 30 dias, desde que a empresa comunique ao Ministério da Economia, no prazo de dez dias, contados da data da celebração do acordo.

Cabe ainda destacar que o Ministério editará ato específico para regulamentar as regras de comunicação e quais documentos serão necessários para solicitar o benefício.

34. O empregado em regime de intermitência que tiver mais de um contrato de trabalho, poderá receber mais de um benefício emergencial mensal?

Não. De acordo com o art. 18, parágrafo 3º, independentemente do número de contratos de trabalho, o empregado somente poderá receber um benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00.

35. Como ficam as medidas de segurança e saúde do trabalho em relação à MP 936/2020?

De acordo com o art. 19 da MP 936/2020, fica vedado ao empregador o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, devendo ser aplicado, durante o período de calamidade decorrente do COVID-19, o disposto nos artigos 15 a 17 da MP 927/2020.

36. A partir de quando posso aplicar a MP 936/2020?

A MP 936/2020 poderá ser aplicada a partir de 01/04/2020.

37. Falando mais especificamente sobre a MP 927/2020, o empregador poderá adotar o trabalho à distância (teletrabalho)?

Sim. A MP 927 estabelece que durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá alterar o regime de trabalho presencial para o trabalho a distância, teletrabalho ou trabalho remoto.

Esta alternância do regime de trabalho independe da existência de acordos individuais ou coletivos, e fica dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

No entanto, fica obrigada a notificação ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Destacamos, ainda, que a MP 927 não dispensou a necessidade de instruir o empregado, de maneira expressa, quanto as precauções que deve tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, previstas no Art. 75 E, da CLT.

Estas orientações podem ser dadas por e-mail com resposta de recebimento, ciência e concordância.

“Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.”

38. De quem é a responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho?

A MP 927 estabelece que o reembolso de despesas desta natureza, arcadas pelo empregado, deverão ser previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

39. E se o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho?

Neste caso, a MP 927 estabelece duas possibilidades: o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

40. Os estagiários também poderão trabalhar a distância?

Sim. A MP 927 prevê a permissão de adoção do regime de teletrabalho também para os estagiários e aprendizes.

41. O empregador poderá antecipar férias individuais?

Sim. A MP 927 estabelece que durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá informar ao empregado sobre a antecipação de suas férias, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

No entanto, fica obrigada a notificação ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

42. Há um período mínimo de dias para a antecipação das férias individuais?

Sim. A MP 927 prevê que as férias individuais antecipadas, não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos.

43. Como ficam os casos cujo período aquisitivo de férias ainda não tenha sido cumprido?

A MP 927 prevê que o empregador poderá conceder férias proporcionais, ainda que o período aquisitivo a elas não tenha transcorrido.

Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

Porém, lembramos que para os empregados que gozarão, na oportunidade, férias, iniciando-se, então, novo período aquisitivo, conforme art. 140, da CLT

44. Como fica o pagamento das férias antecipadas?

A MP 927 prevê que o pagamento da remuneração das férias antecipadas durante o estado de calamidade pública, poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

Desta forma, a MP desobriga o pagamento antecipado previsto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Por outro lado, a MP 927 prevê que o pagamento do adicional de um terço de férias poderá ser efetuado após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965 (13º salário).

45. Quanto ao abono pecuniário, pode ser vendida parte das férias antecipadas?

A MP 927 estabelece que o eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço do período de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador.

46. Como devem ser efetuados os pagamentos das férias, para os trabalhadores desligados?

A MP 927 estabelece que na hipótese de dispensa do empregado, o empregador deverá pagar, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não pagos relativos às férias.

47. O empregador poderá conceder férias coletivas?

Sim. A MP 927 estabelece que durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá conceder férias coletivas e que estas estão dispensadas de comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

No entanto, fica obrigada a notificação ao conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

A MP estabelece ainda que para a concessão das férias coletivas, não são aplicáveis o limite máximo de dois períodos anuais e o limite mínimo de 10 dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

48. O empregador poderá antecipar feriados?

Sim. A MP 927 estabelece que durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

No entanto, fica obrigada a notificação ao conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Os feriados antecipados poderão ser compensados com trabalho no dia exato da data comemorativa (feriado) ou lançados em banco de horas para futura compensação.

49. Os feriados religiosos não poderão ser antecipados?

De acordo com a MP 927, o aproveitamento de feriados religiosos poderá ser realizado, porém, dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

50. Poderá ser adotado o regime de banco de horas?

Sim. A MP 927 estabelece que durante o estado de calamidade pública, estão autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas.

Para tanto deverão ser formalizados 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.

Por outro lado, a compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

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.

51. A empresa poderá adotar jornada de trabalho superior a 8 horas diárias e mais duas horas extraordinárias por dia?

Sim. A MP 927, no parágrafo único, do artigo 1º, diz que o estado de calamidade pública para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior.

Assim, o disposto no art. 61, da CLT pode ser aplicado permitindo as empresas exceder o limite legal ou convenicionado para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

Diz , ainda o art. 61, no parágrafo 2º, que nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

Lembramos que a MP permite que estas horas extraordinária possam compor o Banco de Horas e ser repostas em até dezoito meses.

52. Quais exames médicos ocupacionais tiveram obrigatoriedade de realização suspensa?

A MP 927 estabelece que durante o estado de calamidade pública, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

Desta forma, estão suspensos os exames admissionais e os exames periódicos previstos no PCMSO.

Porém, na hipótese de o médico coordenador de PCMSO considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

53. O exame demissional poderá ser dispensado?

A MP 927 estabelece que o exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

54. Qual o período de suspensão previsto para a realização dos exames?

A MP 927 estabelece que a suspensão permanecerá até o encerramento do estado de calamidade pública.

Sendo assim, os exames deverão ser realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

55. Como ficam os Atestados de Saúde Ocupacional (ASO)?

Todos ASO terão sua validade prorrogada em 60 dias após o término do Estado de Calamidade

56. Quais foram os treinamentos que tiveram obrigatoriedade de realização suspensa?

A MP 927 estabelece que durante o estado de calamidade pública, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

A MP estabelece ainda que durante o estado de calamidade pública, os treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

57. Qual o período de suspensão previsto para a realização dos treinamentos?

A MP 927 estabelece que a suspensão permanecerá até o encerramento do estado de calamidade pública.

Sendo assim, os exames deverão ser realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

58. Como fica o processo de eleição da CIPA?

A MP 927 prevê que as comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA) poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

59. O contrato de trabalho poderá ser suspenso?

A MP 927, em seu texto inicial, previa a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial.

Porém, em 24/03, houve revogação do artigo que trata desse tema, pela publicação da Medida Provisória nº 928.

60. O recolhimento do FGTS foi suspenso?

A MP 927 traz a suspensão da 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.

Desta forma, o recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e encargos.

Essas obrigações deverão, portanto, serem pagas, em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

61. Quais são as empresas que poderão usufruir desta prerrogativa?

Poderão fazer uso da prerrogativa de suspensão da exigibilidade de recolhimento do FGTS, todas as empresas independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica, e da adesão prévia.

Porém, para usufruir desta prerrogativa, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, conforme disposto nos termos do inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.

Vale ainda ressaltar que, de acordo com a MP 927, as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS.

Desta forma, os valores não declarados, até 20 de junho de 2020, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.

62. E como fica o recolhimento nos casos de rescisão do contrato de trabalho nesse período?

De acordo com a MP 927, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS, referente às competências de março, abril e maio de 2020, fica resolvida e o empregador ficará obrigado a recolher os valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização.

Na hipótese de haver eventuais parcelas ainda não quitadas, as respectivas datas de vencimento deverão ser antecipadas conforme quitação dos haveres rescisórios e ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

Vale ressaltar que o atraso no recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.

Além disso, a MP 927 estabelece que o inadimplemento destas parcelas ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

63. O prazo prescricional dos débitos relativos ao FGTS continua valendo?

Conforme o texto da MP 927, fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória.

Além disso, os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Medida Provisória serão prorrogados por noventa dias.

Com isso, os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

64. Existe a possibilidade de prorrogar os acordos e convenções coletivas?

Sim, a MP 927 permite que o empregador prorogue a vigência dos acordos e convenções coletivas de trabalho por mais 90 (noventa) dias após seu vencimento, desde que tais instrumentos tenham expirado ou venham a expirar no prazo de 180 (cento e oitenta) dias.

Nada impede, porém, que a empresa ou sindicato patronal celebre um termo aditivo com o sindicato dos trabalhadores definindo as regras e condições serão objeto de prorrogação.