



IMPACTOS DO COVID-19 SOBRE AS RELAÇÕES DO TRABALHO

LUCIANA GUEDES FERREIRA PINTO

SANTIAGO FERREIRA PINTO ADVOGADOS ASSOCIADOS

SICEPOT-MG



Medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública

- Preservar o emprego e a renda
- Garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais
- Reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública

Lei nº 13.879, de 06 de fevereiro de 2020

Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020

Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020

Medida Provisória 936, de 01 de abril de 2020

CLT

CLT:

I. Teletrabalho – CLT, art. 75-A a 75-E

II. Ponto por exceção – CLT, art. 74, § 4º (introduzido pela Lei da Liberdade Econômica n. 13.874/2019)

III. Banco de horas - CLT, art. 59, §§ 5º e 6º

IV. Férias individuais - CLT, art. 129 a 138

V. Férias coletivas – CLT, art. 139 a 141

VI. Licença remunerada – sem previsão expressa na legislação, fundamenta-se no disposto na CLT, art. 444

VII. Suspensão do Contrato de Trabalho (Lay Off) – CLT, art. 476-A

VIII. Rescisão do Contrato por factum principis - CLT, art. 486

IX. Rescisão do Contrato por força maior – CLT art. 502

X. Redução geral dos salários – CLT, art. 503



MP 927, de 22 de março de 2020:

I. Teletrabalho

II. Antecipação de férias individuais

III. Concessão de férias coletivas

IV. Aproveitamento e a antecipação de feriados

V. Banco de horas

VI. Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho

VII. Direcionamento do trabalhador para qualificação

VIII. Diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS



MP 936, de 01 de abril de 2020:

I. Redução proporcional de jornada de trabalho e de salários

II. Suspensão temporária do contato de trabalho

TELETRABALHO – Trabalho Remoto

- Independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho – por determinação do empregador
- Comunicação ao empregado com antecedência de 48 horas
- Não abrangido pelo regime de duração do trabalho – MP 927, art. 4º, § 1º e CLT, art. 62,III

Medida Provisória 927, art. 4º e 5º

CLT, art. 75-A a 75-E

Antecipação de férias individuais

- Ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido – por determinação do empregador
- Antecipação de períodos futuros de férias – acordo individual escrito
- Comunicação com antecedência mínima de 48 horas
- Pagamento do adicional de 1/3 junto com o 13º salário
- Pagamento das férias até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo

Medida Provisória 927, art. 6º ao 10

CLT, art. 129 a 138



Concessão de férias coletivas

- Por determinação do empregador
- Comunicação aos empregados com antecedência mínima de 48 horas
- Dispensadas a comunicação prévia ao órgão do Ministério da Economia e a comunicação ao sindicato profissional

Medida Provisória 927, art. 11 e 12

CLT, art. 139 a 141

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Aproveitamento e a antecipação de feriados

- Antecipação do gozo de feriados não religiosos - Por determinação do empregador
- Antecipação de feriados religiosos – acordo individual por escrito
- Comunicação aos empregados com antecedência mínima de 48 horas

Banco de horas

- Acordo coletivo ou individual formal
- Compensação no prazo de até 18 meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública

Medida Provisória 927, art. 13 e 14

CLT, art. 59, §§ 5º e 6º (banco de Horas)

CLT, art. 611-A, XI (troca do dia de feriado)



Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salários

- 25%, 50% e 70%
- Por até 90 dias
- Comunicação aos empregados com antecedência mínima de 2 dias
- Mediante acordo individual escrito e negociação coletiva ou individual
- Garantia de preservação do valor do salário-hora de trabalho
- Obrigação de informar ao Ministério da Economia, no prazo de 10 dias
- Garantia provisória no emprego durante o período de redução e após o restabelecimento da jornada, por período equivalente ao da redução

Medida Provisória 936

CLT, art. 503

Negociação individual, direta entre empregado e empregador:

- Redução de 25%, para todos os trabalhadores, independentemente da faixa salarial.
- Redução de 50% ou 70%, para os trabalhadores que recebem salário de até R\$ 3.135,00 ou que tenham curso superior e recebam salário igual ou superior a R\$12.202,12 (duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social).

Negociação coletiva:

- Redução de 50% ou 70% para os trabalhadores que recebem salário superior a R\$3.135,00 e até R\$12.202,12, ou mesmo para aqueles que percebem salário superior a R\$12.202,12 (duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social) e que não tenham diploma de curso superior.
- Adoção de percentuais de redução diversos dos definidos na MP (25%; 50% ou 70%).

Benefício Emergencial – a ser pago pelo Governo federal

- O valor Benefício Emergencial terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, e será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução (25%; 50% ou 70%).
- O Benefício Emergencial será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário.

Complementação do Benefício Emergencial – a ser pago pelo empregador

- Opcional - Definido no acordo individual
- Natureza indenizatória
- Valor poderá ser excluído do lucro líquido para efeito do IRPJ e CSLL

Restabelecimento da Jornada e Salário Contratuais

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente à redução serão restabelecidos no prazo de:

- 2 dias corridos, contados da cessação do estado de calamidade pública;
- 2 dias corridos, contados da data prevista no acordo individual; ou
- 2 dias corridos, contados da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

- Prazo de até 60 dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 dias
- Comunicação aos empregados com antecedência mínima de 2 dias
- Mediante acordo individual escrito e negociação coletiva ou individual
- Obrigação de informar ao Ministério da Economia, no prazo de 10 dias
- Garantia provisória no emprego durante o período de suspensão e após o restabelecimento do contrato de trabalho, por período equivalente ao da suspensão do contrato
- O empregado não pode permanecer trabalhando para o empregador, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância

Medida Provisória 936, art.

CLT, art. 476-A

Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

Negociação individual, direta entre empregado e empregador:

- Mediante acordo individual escrito pactuado entre empregado e empregador, para a suspensão do contrato de trabalho com os empregados que recebam salário de até R\$ 3.135,00 ou portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social - RGPS (R\$12.202,12).

Negociação coletiva:

- Para a suspensão do contrato de trabalho dos empregados que recebam salário superior a R\$ 3.135,00 e inferior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social - RGPS (R\$12.202,12).

Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

Ajuda Compensatória – a ser paga pelo empregador

- Natureza indenizatória
- Valor poderá ser excluído do lucro líquido para efeito do IRPJ e CSLL
- **Obrigatória** - A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a **R\$ 4.800.000,00**, somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de **30%** do valor do salário do empregado durante o período de suspensão.
- **Opcional** - Definido no acordo individual

Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho

Benefício Emergencial – a ser pago pelo Governo federal

- Para empresas que tiverem auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) - valor do benefício equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego;
- Para empresas que tiverem auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) - valor do benefício equivalente a 70% do valor do seguro-desemprego.

Extinção do Contrato de Trabalho

Na seara trabalhista, os impactos causados pela pandemia da Covid-19 tomaram uma proporção avassaladora; com isso, empregadores têm pensado em utilizar medidas antes já previstas na legislação trabalhista, mas que praticamente não eram adotadas, com o único objetivo de evitar efeitos ainda mais devastadores. Nesse cenário, empregadores têm analisado se é possível ou não aplicar a **teoria da força maior e o fato do príncipe** na rescisão do contrato de trabalho dos empregados.

Extinção do Contrato por fato príncipe

“Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, **motivada por ato de autoridade** municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.”

- Impossibilidade de continuidade das atividades empresariais e laborais, causada por um ato imprevisível oriundo do Estado

Extinção do Contrato por *fato príncipe*

- O governo é responsável pela crise do coronavírus?

O entendimento predominante é NÃO - o ato governamental da quarentena é ato justificado ante o surto do coronavírus.

Trata-se da defesa do direito coletivo sobre o privado, de proteção à vida. E isto afastaria a hipótese prevista no art, 486 da CLT, que se aplica aos casos em que o poder público proíbe a exploração da atividade empresarial.

Extinção do Contrato por *fato príncipe*

Caso a empresa opte por aplicar o fato príncipe, qual será a vantagem econômica?

A indenização do trabalhador pela extinção fica a encargo do Estado, em virtude de sua responsabilidade:

- A única verba a ser arcada pelo Estado seria a multa indenizatória de 40% sobre o valor depositado no FGTS
- Demais verbas rescisórias – integralmente pagas pelo empregador
- Procedimento – ajuizar ação perante a Justiça do Trabalho

Extinção do Contrato por força maior

“Art. 501 - Entende-se como força maior todo **acontecimento inevitável**, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.”

- Ato imprevisível e de origem indeterminável
- Impossibilidade de continuidade das atividades empresariais e laborais
- Impossibilidade de atribuir culpa a qualquer pessoa ou ente público

Extinção do Contrato por força maior

Força Maior - “causas alheias à vontade do devedor e suficientes para tornar impossíveis as prestações”, pouco importando se decorrentes de “um ato de terceiro ou de uma força da natureza ou, ainda, de uma providência qualquer a que não poderia resistir o devedor, uma providência governamental”

Extinção do Contrato por força maior

A crise do coronavirus pode ser classificada como um ato imprevisível e de origem indeterminável ?

O entendimento predominante é SIM -

- A existência de força maior pode ser comprovada :
- Declaração da OMS – pandemia
- Promulgação da Lei nº 13.979/2020 – emergência de saúde pública
- Decreto Legislativo nº 6/2020 – estado de calamidade pública
- MP 927 - reconhecimento expresso de força maior

Extinção do Contrato por força maior

“Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte: I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478; II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa; III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.”

Extinção do Contrato por força maior

- Extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos ? – o entendimento predominante ser suficiente o fechamento por tempo indeterminado
- Contudo há a necessidade de demonstrar que o ocorrido impediu a atividade, não sendo suficiente a declaração de que causou prejuízos ou dificultou a atividade

Extinção do Contrato por força maior

- Em circunstâncias de extrema gravidade, quando o motivo de força maior afetar substancialmente a situação econômica e financeira da empresa a ponto de ensejar sua extinção ou de um dos seus estabelecimentos, descortina-se para o empregador uma nova possibilidade: a despedida do trabalhador com o **pagamento de metade da indenização que seria devida em caso de dispensa sem justa causa**, de acordo com o art. 502 da CLT

Extinção do Contrato por força maior

Verbas Rescisórias:

1) na hipótese de **contrato por tempo indeterminado**, o obreiro fará jus ao saldo de salário, ao décimo terceiro proporcional e às férias vencidas (se for o caso) e proporcionais com 1/3, observando-se, porém, que a indenização do **FGTS** será calculada não no percentual de 40%, mas no de **20%**, o que, inclusive, veio a ser consagrado no art. 18, § 2º [18], da Lei n.º 8.036/90;

2) na hipótese de **contrato por tempo determinado**, o obreiro fará jus às verbas rescisórias típicas da extinção antecipada por iniciativa do empregador, observando-se, entretanto, que a indenização não corresponderá a 50% da remuneração devida até a data originalmente fixada para a cessação contratual (art. 479), mas a **25%** de tal remuneração (art. 502, inciso III);

Extinção do Contrato por força maior

Cautela:

- Não havendo extinção da empresa ou do estabelecimento em que se ative o empregado, simplesmente não será possível a redução da indenização pela metade, vindo a incidir as regras gerais de extinção do vínculo aplicáveis a cada modalidade contratual
- Na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é possível identificar como casos que **não ensejam o reconhecimento da força maior**:
 - a cessação de contrato de prestação de serviços mantido com ente público,
 - o insucesso em procedimento licitatório,
 - dificuldades financeiras enfrentadas pela empresa, assim como a sua falência
 - dificuldades financeiras em razão à crise econômica no País

OBRIGADA!

**Luciana Guedes Ferreira Pinto
SANTIAGO, FERREIRA PINTO ADVOGADOS**

**luciana@santiagofpinto.com.br
lucianajuridico@sicepotmg.com**

(31) 3347-3100

(31) 987071717

(31) 2121-0438 - SICEPOT

**SANTIAGO
FERREIRA
PINTO & ADVOGADOS
ASSOCIADOS**

 **SICEPOT MG**
Sindicato da Indústria da Construção
Pesada no Estado de Minas Gerais