

# Plantão RFAA

**Covid-19**

*e seus reflexos jurídicos*

**RAYES & FAGUNDES**

20  
ANOS

**CONTRATOS**

**TRABALHISTA**

**TRIBUTÁRIO**

**IMOBILIÁRIO**

# INTRODUÇÃO

As medidas restritivas às atividades econômicas, decorrentes do surto global provocado pelo Covid-19, têm causado grande apreensão no mercado.

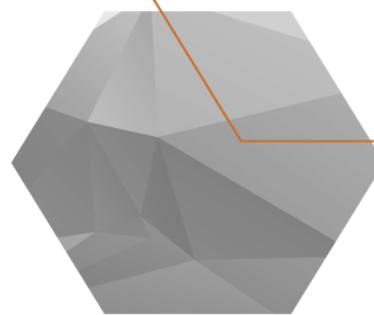
A principal orientação nesse momento é que as empresas tenham uma postura ativa na tentativa de se antecipar aos problemas, analisando os contratos, os atrasos, os impactos e já buscando soluções para cada uma dessas situações (vide nossa publicação “Superação da Crise”).

Tendo a boa-fé como base, a negociação extrajudicial é sempre uma medida aconselhada, principalmente nesse cenário de instabilidade que assola o país.

Nosso objetivo com o presente trabalho é trazer respostas a questionamentos que têm surgido no dia a dia das empresas, na busca do equilíbrio econômico até a retomada da economia, a fim de colaborar em algumas decisões.

Trata-se de um material multidisciplinar, tendo em vista a abrangência do tema, com *insights* do Judiciário e, leva em consideração, sempre, as excludentes de responsabilidade, tais como a força maior e caso fortuito, a teoria da imprevisão e onerosidade excessiva.

# TRABALHISTA





- 01 **Considerações Preliminares**
- 02 **Considerações Gerais**
- 03 **Reduções: jornada de trabalho e salário**
- 04 **Suspensão do contrato**
- 05 **Benefício Emergencial**

# Considerações Preliminares

A pandemia tem afetado profundamente as relações de trabalho e provocado impactos significativos nos contratos de trabalho. Em razão disso, visando preservar a renda, viabilizar a atividade econômica diante da diminuição das atividades e reduzir o impacto social em razão das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública, foram publicadas as medidas provisórias (MPs) 927/2020 e 936/2020.

Já tivemos oportunidade de tratar das medidas trabalhistas previstas na MP 927/2020 em publicação anterior (vide QR Code), pelo que vamos nos ater, neste material, às medidas previstas na MP 936/2020 e seus impactos nos contratos de trabalho.

Como medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego temos (I) a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário e (II) a suspensão temporária do contrato de trabalho. Em ambos casos, haverá o pagamento, pelo Governo, do (III) benefício emergencial de preservação do emprego e da renda.

Preliminarmente, vejam algumas referências balizadoras:



## I. Redução proporcional da jornada de trabalho e do salário

A pactuação da redução da jornada e do salário deverá ser feita por acordo individual escrito entre empregado e empregador ou por acordo coletivo, a depender da categoria do trabalhador, sendo que o empregado receberá o benefício emergencial, nos moldes abaixo:

% REDUÇÃO JORNADA/SALÁRIO	VALOR PAGO PELO GOVERNO (BENEFÍCIO EMERGENCIAL)	ACORDO INDIVIDUAL	ACORDO COLETIVO
25%	25% do seguro desemprego	Aplica-se a todos os empregados	Para todos os empregados
50%	50% do seguro desemprego	Apenas para os empregados que recebem até 3 salários mínimos (R\$ 3.117,00) ou mais de duas vezes o teto do benefício da previdência (R\$ 12.202,12) e desde que o funcionário tenha curso superior	Para todos os empregados
70%	70% do seguro desemprego	Apenas para os empregados que recebem até 3 salários mínimos (R\$ 3.117,00) ou mais de duas vezes o teto do benefício da previdência (R\$ 12.202,12) e desde que o funcionário tenha curso superior	Para todos os empregados

## II. Suspensão temporária do contrato de trabalho

O empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho por acordo individual escrito ou por acordo coletivo, a depender da categoria do trabalhador, sendo que o empregado receberá o benefício emergencial, além de ajuda compensatória do empregador, em sendo caso, de acordo com a receita bruta anual da empresa, nos moldes abaixo:

RECEITA BRUTA ANUAL DA EMPRESA EM 2019	VALOR PAGO PELO GOVERNO (BENEFÍCIO EMERGENCIAL)	AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL PELO EMPREGADOR	ACORDO INDIVIDUAL	ACORDO COLETIVO
Até R\$ 4,8 milhões	100% do seguro desemprego	Não é obrigatória	Apenas para os empregados que recebem até 3 salários mínimos (R\$ 3.117,00) ou mais de duas vezes o teto do benefício da previdência (R\$ 12.202,12) e desde que o funcionário tenha curso superior	Para todos os empregados
Superior a R\$ 4,8 milhões	70% do seguro desemprego	Obrigatório o pagamento de 30% do salário do empregado	Apenas para os empregados que recebem até 3 salários mínimos (R\$ 3.117,00) ou mais de duas vezes o teto do benefício da previdência (R\$ 12.202,12) e desde que o funcionário tenha curso superior	Para todos os empregados

# Considerações Gerais

## O empregador detém obrigações específicas em época de COVID-19?

Não há legislação específica quanto ao coronavírus e as relações de trabalho, mas a Constituição Federal prevê a obrigação de observância, por parte das empresas, das normas relativas à medicina e segurança do trabalho.

Nesse contexto, a empresa deve orientar seus empregados e adotar as medidas de proteção à exposição do vírus possíveis e necessárias, tais como:

- ◆ Disponibilizar álcool gel em áreas comuns;
- ◆ Orientar seus funcionários para higienizarem as mãos constantemente;
- ◆ Disponibilizar máscaras e luvas, em sendo caso, a depender do segmento de atuação do empregado;
- ◆ Manter o ambiente de trabalho limpo e arejado;
- ◆ Evitar aglomerações no local de trabalho, mediante a definição de trabalho no regime "home office" ou estabelecimento de jornada flexível, principalmente para aqueles que se utilizam de transporte pública para chegar ao local de trabalho.

# Considerações Gerais

## Como ficam as faltas do empregado com problemas de saúde decorrente do COVID-19?

A Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019 determina que será considerada falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período decorrente de quarentena ou isolamento.

Referida Lei define isolamento como sendo “separação de pessoas doentes ou contaminadas de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus” e quarentena como sendo “restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, de maneira a evitar a possível contaminação ou propagação do vírus.

Por sua vez, havendo recomendação médica para que o empregado se afaste do trabalho, nos primeiros 15 (quinze) dias de afastamento o empregado receberá seu salário normalmente e, no período subsequente, permanecendo a necessidade de afastamento, o empregado passará a receber auxílio-doença do INSS.

# Considerações Gerais

## **O empregador pode divulgar o nome dos empregados doentes?**

O funcionário deve ser orientado que, caso tenha algum sintoma da doença, não só consulte um médico, mas também comunique seu empregador.

Contudo, não se recomenda que o empregador divulgue o nome dos empregados portadores do coronavírus, pois isso poderá implicar violação aos princípios da dignidade da pessoa humana e das liberdades fundamentais do trabalhador que também restam assegurados na Lei 13.979/2020.

## **O empregador pode exigir a realização de exames médicos dos seus empregados?**

Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, a Lei 13.979/2020 estabelece que poderão ser adotadas, dentre outras, as medidas relativas à realização compulsória de exames médicos, testes laboratoriais e coleta de amostras clínicas.

Nesse contexto, como o empregador também deve observar as normas de medicina e segurança do trabalho, é razoável que se entenda que o empregador pode exigir, de forma justificada e fundamentada, que o empregado realize os exames necessários à detecção ou não do vírus e de que avise se está contaminado pelo COVID-19.

# Considerações Gerais

## A pandemia pode ser considerada motivo de força maior?

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), 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.

A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior e as restrições previstas na CLT em caso de força maior como, por exemplo, redução de salários, não se aplicam quando o motivo da força maior não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar a situação econômica e financeira da empresa.

Ademais, é pressuposto basilar do direito do trabalho que o risco da atividade econômica é do empregador e que, em hipótese alguma, pode ser transferido ao empregado.

Caso ocorra a necessidade de suspensão total ou parcial das atividades empresariais em virtude da pandemia decretada a nível internacional, será imprescindível analisar caso a caso para verificar no caso concreto se há efetiva caracterização de força maior nos termos da lei.

# Reduções: Jornada de Trabalho e Salário

## Quais requisitos devem ser observados?

- Prazo máximo de 90 (noventa) dias, durante o estado de calamidade pública;
- Observância do salário-hora de trabalho;
- Comunicação ao empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos
- Garantia provisória no emprego durante o período de redução e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da redução.

## Quando haverá o restabelecimento da jornada e do salário?

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão imediatamente restabelecidos nas seguintes hipóteses:

- Cessação do estado de calamidade pública;
- Encerramento do período pactuado no acordo individual;
- Antecipação pelo empregador do fim do período de redução.



# Suspensão do Contrato

## Quais requisitos devem ser observados?

- ◆ Prazo máximo de 60 (sessenta) dias;
- ◆ Comunicação ao empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos;
- ◆ Manutenção pelo empregador de todos os benefícios pagos aos empregados;
- ◆ Empregado não pode permanecer trabalhando para o empregador, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou à distância e
- ◆ Garantia provisória no emprego durante o período da suspensão e após o restabelecimento do contrato por período equivalente ao da suspensão.

# Suspensão do Contrato

## Quando haverá o restabelecimento do contrato de trabalho suspenso?

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos nas seguintes hipóteses:

- Cessação do estado de calamidade pública;
- Encerramento do período pactuado no acordo individual;
- Antecipação pelo empregador do fim do período de suspensão.



# Benefício Emergencial

## Quem tem direito ao benefício emergencial?

Será pago pelo Governo, por meio de recursos da União, enquanto durar a redução ou a suspensão e será pago ao empregado independentemente do cumprimento de período aquisitivo, do tempo de vínculo de emprego ou do número de salários recebidos.

Pensionistas e trabalhadores que recebem auxílio-acidente farão jus ao benefício emergencial normalmente.

## Quem não tem direito?

Somente não terá direito ao benefício quem recebe benefício de prestação continuada do INSS ou quem já está em gozo de seguro desemprego.

## Como ficam os acordos coletivos ou as convenções que foram celebradas antes da publicação da MP 936?

As convenções ou acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente à entrada em vigor da MP poderão ser renegociados para adequação dos seus termos, no prazo de 10 (dez) dias corridos a contar da sua publicação.

# Benefício Emergencial

## Qual a base de cálculo?

O benefício emergencial terá como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego a que o empregado teria direito, conforme abaixo:

- ◆ Redução da jornada de trabalho e do salário - percentual do seguro desemprego equivalente ao percentual de redução e
- ◆ Suspensão temporária do contrato de trabalho - 100% do seguro desemprego ou 70% do seguro desemprego (hipótese última em que o empregador pagará 30% do salário do empregado)

## O recebimento de benefício emergencial interfere no valor do seguro desemprego a ser usufruído no futuro pelo trabalhador?

A concessão do benefício emergencial não altera o valor do seguro desemprego a que o empregado porventura vier a ter direito após o período estabilitário, caso seja dispensado.



# Benefício Emergencial

---

**A ajuda de custo mensal concedida pelo empregador terá a mesma natureza do salário?**

Não. A ajuda compensatória mensal eventualmente concedida pelo empregador não terá natureza salarial, não integrará a base de cálculo do imposto de renda na fonte ou na declaração de ajuste de pessoa física, não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários e tampouco integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).



# Benefício Emergencial

**É possível negociar coletivamente de forma distinta às previsões contidas na MP 936?**

Os acordos coletivos podem estabelecer porcentagem de redução diferente das faixas estabelecidas na MP. Nesse caso, o benefício emergencial será pago conforme abaixo:

- ◆ Redução inferior a 25%: trabalhador não tem direito a benefício emergencial;
- ◆ Redução igual ou superior a 25% e inferior a 50%: o benefício será no valor de 25% do seguro desemprego;
- ◆ Redução igual ou superior a 50% e inferior a 70%: o benefício será de 50% do seguro desemprego e
- ◆ Redução igual ou superior a 70%: o benefício será no valor de 70% do seguro desemprego.

# Benefício Emergencial

## As negociações coletivas foram facilitadas pela MP?

Houve flexibilização das formas de convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade dos instrumentos coletivos por meios eletrônicos e prazos reduzidos pela metade. Caso sobrevenha convenção ou acordo coletivo na hipótese de o empregador já ter celebrado acordo individual com a empresa nos termos da MP, prevalecerá a negociação coletiva em detrimento da individual.



# RAYES & FAGUNDES



## 20 ANOS

### São Paulo

Av. Pres. Juscelino  
Kubitschek, 510 | 6º Andar  
04543-906 | São Paulo (SP)  
Tel.: +55 (11) 3050-2150  
Fax: +55 (11) 3050-2151

### Rio de Janeiro

Rua da Assembleia, 10  
31º andar | cj. 3108-9  
20011-901 | Rio de Janeiro (RJ)  
Tel.: +55 (21) 2221-5470  
Fax: +55 (21) 2221-5470

### São Bernardo do Campo

Rua José Versolato, 111 | 24º andar  
salas 2409 e 2410  
09750-730 | São Bernardo do Campo  
(SP)  
Tel.: +55 (11) 4550-5121  
Fax: +55 (11) 4550-5121

### Hong Kong

Flat B on 26th Floor | Tower 6  
Grand Promenade,  
38 Tai Hong Street | Sai Wan  
Ho | Hong Kong  
Tel.: (+852) 5247-1916

### Campinas

Rua dos Alecrins, 914 | Ed. Life  
Town | sala 903/904 | Cambuí  
13024-411 | Campinas (SP)  
Tel.: +55 (19) 2660-1583  
Fax: +55 (19) 2660-1583