

INFORMATIVO JURÍDICO Nº 02/2020

EMENTA: DIREITO DO TRABALHO DURANTE O ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA.

Considerando o estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020; Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020; **Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020** e decisão cautelar do Supremo Tribunal Federal (STF), de 6 de abril de 2020, o Departamento Jurídico foi acionado para esclarecer as normas trabalhistas em vigor e as medidas que podem ser adotadas pelos médicos do País.

1) Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego, instituído recentemente pela Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento do estado de calamidade pública.

São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

- I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

- **Do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda**

Este Benefício será pago pela União quando houver acordo entre empregado e empregador, por escrito e mediante comunicado ao sindicato laboral, para redução proporcional da jornada de trabalho e quando houver a suspensão temporária do contrato de trabalho. Tem direito a este benefício o acordo individual com chancela do sindicato ou por negociação coletiva aos empregados:

- I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou



SOCIEDADE BRASILEIRA DE DERMATOLOGIA

II - 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.

Para os empregados não enquadrados na categoria acima, as medidas somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo.

O empregador deverá, no prazo de 10 (dez) dias, informar o Ministério da Economia sobre o acordo celebrado.

A primeira parcela será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo.

Esse Benefício será pago somente durante o prazo que durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou no prazo da suspensão temporária do trabalho.

O recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não impede a concessão e não altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito após o início do recebimento deste benefício.

O valor deste benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, do tempo de vínculo empregatício e do número de salários recebidos.

Caso o empregado já esteja recebendo seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades, não terá direito ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

- **Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário**

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, com a concordância do sindicato laboral, por até noventa dias, devendo preservar o valor do salário-hora de trabalho, contrato por escrito enviado ao empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos e poderá reduzir a jornada nos seguintes



**SOCIEDADE BRASILEIRA
DE DERMATOLOGIA**

percentuais:

- a) 25% (vinte e cinco por cento);
- b) 50% (cinquenta por cento); ou
- c) 70% (setenta por cento).

- **Da suspensão temporária do contrato de trabalho**

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 (trinta) dias, devendo haver um contrato por escrito enviado ao empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos e aprovado pelo sindicato da categoria. Durante este período, o empregado não receberá salário do empregador, no entanto, fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados e ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

A 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 30 (trinta) por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.

O Benefício Emergencial poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho.

Essa ajuda compensatória mensal terá natureza indenizatória. Não integrando a base de cálculo do imposto sobre a renda, não integrando a base de cálculo da contribuição previdenciária e demais tributos incidentes sobre a folha de salários.

O empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho **terá garantia ao empregado** nos seguintes termos:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e

II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

Este benefício se aplica aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

2) Teletrabalho

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime anterior, não necessitando, por enquanto, registrar na CTPS essa alteração.

Considera-se teletrabalho: a realização de trabalho remoto ou trabalho a distância para prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação.

Estagiários e aprendizes podem realizar teletrabalho, devendo constar as regras desse regime em contrato escrito.

● Implementação do Teletrabalho

O empregador deverá notificar o empregado, com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, que ele desenvolverá suas atividades a distância, não necessitando do seu comparecimento no local de trabalho. Caso no contrato de trabalho não esteja previsto o teletrabalho, o empregador deverá elaborar um contrato escrito, no prazo máximo de 30 dias (a contar da mudança do regime de trabalho), em que deverá ser previsto: responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à



**SOCIEDADE BRASILEIRA
DE DERMATOLOGIA**

prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado.

- **Dos equipamentos eletrônicos para realizar o teletrabalho**

O empregador poderá fornecer os equipamentos (empréstimo sem ônus ao empregado) e pagar por serviços de infraestrutura (internet, linha telefônica etc.), que não caracterizarão verba de natureza salarial. Na impossibilidade de o empregador fornecer os equipamentos necessários para a realização do trabalho a distância, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

- **Da comunicação entre empregado e empregador durante o Teletrabalho**

Se não houver disposição por escrito, o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui a prestação do serviço.

3) Das férias

Durante o estado de calamidade pública, o empregador informará o empregado sobre a antecipação das suas férias, com no mínimo 48 horas de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico e deverá informar o período a ser gozado.

As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias e poderão ser concedidas aos empregados que não tenham atingido 1 (um) ano de trabalho (período aquisitivo). Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (COVID-19) serão priorizados para o gozo de férias.

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 48 horas.



SOCIEDADE BRASILEIRA DE DERMATOLOGIA

Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento até o quinto dia útil do mês subsequente ao início desse período. Ainda assim, o pagamento do adicional de um terço poderá ser feito até a data do pagamento do 13º salário.

O empregador poderá, ainda, conceder férias coletivas aos seus empregados, devendo apenas notificá-los com antecedência mínima de 48 horas. Poderão ser concedidos mais de 30 dias férias coletivas. Durante o estado de calamidade pública fica dispensada a comunicação prévia das férias coletivas ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

4) Dos Feriados

Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos (federais, estaduais, distritais e municipais). Para tanto, deverá notificar, por escrito ou meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados. Caso na empresa exista o banco de horas, a utilização dos feriados poderá ser utilizada para compensar essas horas.

5) Exames Ocupacionais

Durante o estado de calamidade pública fica suspensa a obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais. Após o encerramento do estado de calamidade pública, os empregados terão o prazo de 60 dias para realizá-los.

Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias. Também está suspensa a obrigatoriedade de treinamentos periódicos previstos em normas de segurança e saúde no trabalho.



**SOCIEDADE BRASILEIRA
DE DERMATOLOGIA**

6) Do 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.

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 dos encargos.

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.

Para usufruir da prerrogativa prevista no caput, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020.

7) Como ficam as jornadas de trabalho nos estabelecimentos de saúde?

Durante o de estado de calamidade pública fica permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, a prorrogação da jornada de trabalho quando ocorrer necessidade imperiosa.

8) Do Banco de Horas

A CLT diz que a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. O empregador poderá instituir, por acordo individual com seu empregado, o banco de horas, que é a compensação, em até seis meses, das horas extras trabalhadas.



**SOCIEDADE BRASILEIRA
DE DERMATOLOGIA**

9) Da extinção da empresa por motivo de Força Maior – Calamidade Pública

Neste caso, o motivo da extinção da empresa seria de força maior, ou seja, independentemente da vontade do empregador. Desse modo, a rescisão do empregado será metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa.

Brasília/DF, quarta-feira, 8 de abril de 2020.

Sociedade Brasileira de Dermatologia (SBD)

Assessoria Jurídica

Gestão 2019/2020