



E-Book

DIREITO TRABALHISTA E SUAS REFORMAS



Calvielli
Monteiro
Nogueira

ADVOGADOS

www.cmna.com.br

ÍNDICE

- 03 Apresentação CMNA
- 04 Objetivo do Projeto
- 05 Origem do Direito do Trabalho
- 08 Reforma Trabalhista
- 13 Direito do Trabalho em tempos de PANDEMIA - COVID-19
- 29 Conclusão



APRESENTAÇÃO

Calvielli, Monteiro e Nogueira Advogados, também conhecida como **CMNA** é uma sociedade de advocacia moderna e inovadora, com foco em tecnologia fora dos padrões tradicionais.

Para isso, utilizamos a nossa experiência que aliada às inovações do mundo moderno, certamente contribuirão para atingir o objetivo em comum de nossos clientes, que nessa seara se traduzem em redução custos, otimização de tempo e aumento da acuracidade.



OBJETIVO DO PROJETO

(Orientação e apoio jurídico em época de pandemia)

Diante da crise mundial ocasionada pelo novo coronavírus (**COVID-19**), nosso time de advogadas se reuniu para criar um conteúdo exclusivo que certamente ajudará a minimizar as dificuldades que estão por vir, auxiliando e orientando quanto às principais dúvidas que norteiam a vida de trabalhadores e empresas de pequeno e médio porte. Não existe uma receita pronta para enfrentamento da crise, seja ela no âmbito pessoal ou profissional, já que, estamos diante de algo totalmente novo e tudo que está sendo colocado em prática são teorias das quais ainda estavam sendo estudadas, razão pela qual, acreditamos que uma informação de qualidade pode fazer a diferença.

Nossa ideia é auxiliar empresas e trabalhadores a tomarem as decisões mais acertadas, de acordo com as principais Medidas Provisórias e a consequente mudança na legislação trabalhista, pois acreditamos que a orientação é o melhor caminho e essa é a contribuição da **CMNA para o Brasil**.

BOA LEITURA!

ORIGEM DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho existe principalmente para regulamentar relações jurídicas entre empregadores e empregados, o qual chamamos de Contrato de Trabalho.

Essa regulamentação é feita por meio da Consolidação das Leis Trabalhistas, criada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Entretanto diferentemente do que podemos acreditar, a Consolidação das Leis Trabalhistas embora feita em 1943 não foi tão revolucionária quanto às condições de trabalho, isso porque ela apenas uniu as diversas leis já existentes à época, ou seja, consolidou as Leis de origem trabalhistas em um único documento, de modo que a reestruturação trabalhista passou a ser significativa após a Promulgação da Constituição Federal de 1988, estabelecendo em seu corpo direitos sociais básicos do trabalhador em seu art. 7º.

Tendo em vista que a Consolidação das Leis Trabalhistas está em vigor há mais de sete décadas, é normal que alguns aspectos tenham ficado obsoletos, uma vez que ela não contempla questões mais atuais, a exemplo das novas atividades profissionais e da era digital, sendo a Reforma trabalhista a responsável por regulamentar questões da nova geração.

A normativa trabalhista não pode estar abaixo da base constitucional, esta base constitucional são camadas de princípios do direito do trabalho.

Funções dos Princípios do Direito do Trabalho

Podemos dizer que os princípios têm três funções principais: instrutiva, interpretativa e normativa.

- **Instrutiva:** é a função de nortear o legislador para que este proponha leis que estejam alinhadas com os valores defendidos pelos princípios;

- **Interpretativa:** tem a função de auxiliar diretamente os aplicadores do direito e a magistratura no momento de tomar decisões em relação aos processos da justiça do trabalho;
- **Normativa:** os princípios também têm uma função integrativa. Isso significa que eles servem para preencher uma suposta lacuna em situação que não está prevista em lei. Nestes casos, pode-se usar um princípio para dar base à decisão do Judiciário, é admitido a integração de outros institutos jurídicos pelo art. 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Princípios do Direito do Trabalho

Cada ramo do direito é autônomo e possui seus próprios princípios, mas é admitido a relação de consensualidade entre as matérias.

Os princípios do direito do trabalho em teoria não sofreram qualquer modificação com a reforma trabalhista de 2017 de modo que qualquer alteração trabalhista deve ter por base os princípios abaixo:

- **Princípio da proteção:** tem o cunho da proteção a parte mais fraca da relação de trabalho, ou seja, o empregado. Ele também se subdivide em três outros princípios (i) norma mais favorável, (ii) condição mais benéfica e (iii) In dubio pro misero;
- **Princípio da primazia da realidade:** os fatos prevalecem sobre os ajustes formais, ou seja, a realidade do dia a dia deve ser levada em conta mais do que um documento formal, no qual pode não reproduzir a realidade;
- **Princípio da continuidade:** diz respeito ao contrato de trabalho o qual em teoria deve ser por prazo indeterminado (exceto os contratos por tempo determinado), sendo cessado apenas quando há lei que admita a dispensa;

- **Princípio da inalterabilidade contratual lesiva:** vedam alterações contratuais capazes de lesar o trabalhador, aplica-se a exceção prevista no art. 7º da Constituição Federal no que tange a redução salarial por meio de acordo ou convenção coletiva ou ainda quando há perda do cargo de confiança;
- **Princípio da intangibilidade salarial:** este princípio visa a proteção do salário do obreiro, veda a mudança salarial não benéfica e os descontos salariais injustos;
- **Princípio da irrenunciabilidade de direitos:** É vedado ao trabalhador renunciar qualquer direito disposto em lei, mesmo se o empregador no ato da contratação o obrigou a assinar documentos dispondo de depósitos do FGTS por exemplo, esse contrato não é válido eis que eivado de vício.



REFORMA TRABALHISTA

O direito é mutável e está em constante evolução e adequação ao mundo moderno. Sabemos que para uma lei trabalhista ser promulgada ela precisa estar em conformidade com os direitos básicos da Constituição Federal e com os princípios trabalhistas.

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe diversas alterações, e foi apresentada a sociedade brasileira como medida essencial para conter o avanço do desemprego, usando ainda como justificativa para a sua promulgação de que estávamos regidos por uma legislação ultrapassada e que dificultava o crescimento de oportunidades de trabalho, uma vez que as leis eram muito rígidas.

No que pese a reforma trabalhista ter inovado os contratos e as relações empregado-empregador, ela retrocedeu no que diz respeito aos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores prejudicando-os, isso porque a nova lei flexibilizou os contratos de trabalho, pois alguns direitos rígidos passaram a ser negociáveis, trazendo benefícios aos empregadores que alegaram que com a flexibilização poderiam gerar novos empregos.

Vedou-se a alteração nos direitos sociais constitucionais abaixo:

- Os pagamentos do FGTS, 13º salário, seguro-desemprego e salário-família;
- O adicional de hora extra, a licença-maternidade (de 120 dias) e o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço;
- Também não podem ser modificadas as normas de saúde, segurança e higiene do trabalho.

A reforma trabalhista, instituída pela Lei 13.467/2017, está em vigor desde novembro de 2017. As alterações foram introduzidas na Consolidação das Leis Trabalhistas, na Lei 6.019/1974 (Lei que institui o trabalho temporário nas empresas urbanas), na Lei 8.036/1990 (Lei que institui o FGTS) e na Lei 8.212/1991 (Institui sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio), por esta reforma mais de 200 dispositivos foram alterados.

Essa reforma criou formas de trabalhos, concedeu poder de lei a acordos e convenções sindicais, modificou jornadas de trabalho, entre algumas mudanças estão:

- **Acordo com sindicatos:** Uma das grandes mudanças da reforma é que os acordos coletivos poderão ser diferentes do que estabelece a Consolidação das Leis Trabalhistas e possuem força de lei, isso serve para pontos específicos, como jornada de trabalho e salário que antes eram rígidos e não poderiam ser alterados.
- **Jornada de Trabalho:** pode ser modificada por meio de acordos ou convenções coletivas, regulamentação da jornada 12X36, porém permanece jornada semanal de 44h, com maior flexibilidade para o cumprimento da jornada.
- **Redução do intervalo intrajornada:** Em jornadas superiores a 6h, é possível reduzir o intervalo de 1h para 30 min., desde que tal redução seja realizada por meio de convenção ou acordo coletivo;
- **Férias:** podem ser fracionadas em três períodos ao ano, sendo que um desses períodos precisa ter duração de 14 dias e os demais não menores que 5 dias, o início das férias não pode ser em sextas ou dias antes de feriados;
- **Deslocamento do trabalho até a empresa:** não é mais considerado como tempo de serviço, tampouco o tempo gasto para a troca de uniforme ou higiene pessoal;
- **Feriado e Banco de horas:** os acordos coletivos poderão determinar a troca do dia de feriado e é admissível a criação de banco de horas com compensação em até 6 meses, se esse período terminar sem a compensação, as horas extras terão que ser pagas com adicional de 50% no valor;
- **Atividade particular não é hora extra,** ou seja, se precisar ir ao banco, aguardar rodízio veicular ou tarefas pessoais, não entram como horas extras mesmo que para isso o trabalhador necessite ficar na sede da empresa;

- **Para recorrer à justiça gratuita:** em processo, o trabalhador tem que receber menos do que 40% do teto do INSS e comprovar que não possui recursos financeiros atuais;
- **Rescisão:** A homologação da rescisão não precisa mais ser feita no sindicato ou por autoridade do Ministério do Trabalho. Pode ser feita na empresa, com os advogados da empresa e do funcionário. Pode haver, ainda, a rescisão por “comum acordo”, quando tanto patrão quanto trabalhador querem encerrar o contrato, o funcionário terá direito a receber metade do aviso prévio e da multa de 40% sobre o saldo depositado na conta vinculada ao FGTS, neste caso, ele também poderá sacar até 80% do FGTS, mas não receberá o seguro-desemprego.
- **Remuneração Benefícios:** como auxílios, prêmios e abonos deixam de fazer parte da remuneração. Na prática, eles vão deixar de ser contabilizados na cobrança de encargos trabalhistas e previdenciários não serão mais incorporados como “salário”.
- **Criação de Jornada de trabalho:** parcial de até 30h sem horas extras ou 26h com 6h extras;
- **Trabalho Home Office:** A atividade profissional desenvolvida fora das dependências da empresa passou a ser contemplada pela legislação. Compreende a prestação de serviços que utilizam tecnologia da informação e de comunicação. Não são ocupações que se enquadram em trabalho externo.
- **Trabalho autônomo exclusivo:** trabalhador poderá prestar serviço para uma empresa de forma exclusiva e contínua sem que se configure o vínculo empregatício;

- **Trabalho Intermitente:** Esse tipo de contrato consiste na prestação de serviços não contínua com alternância de períodos de atividade e de inatividade, com subordinação, dias e horas determinados para todo o tipo de atividade. Dessa forma, o colaborador poderá prestar seus serviços com alternância de períodos ativos e inativos. Esse período deve respeitar uma frequência estabelecida em comum acordo entre empregador e empregado. Há flexibilidade para ambas as partes definirem os locais onde os serviços serão prestados, os turnos trabalhados e a forma que ocorrerá a convocação.

Não obstante tantas mudanças no fim do ano de 2017, em 2019 **foi aprovada a Lei da Liberdade Econômica, Nº 13.874/19**, a qual prometeu inovação e criação de empregos a longo prazo, conhecida como mini reforma trabalhista, ajustando dispositivos da reforma anterior e instituindo outros, tais como:

- A criação da carteira de trabalho digital;
- O término da obrigatoriedade sindical;
- A flexibilidade do controle de ponto (obrigatoriedade para empresas com mais de 20 empregados), há a obrigação dos funcionários em regime externo para que anotem o ponto, sendo criado o registro de ponto por exceção no qual o trabalhador registra apenas os horários que fogem à regra de seu contrato;
- O encerramento da plataforma e-Social;
- Documentação pública digitalizada passou a ter o mesmo valor jurídico que os documentos físicos;
- Maior regulamentação do trabalho home office instituído pela Lei nº 13.647/17;

- Retirou do texto trabalhista a possibilidade de grávidas laborar em local insalubre mesmo em grau inferior, tal injustiça já havia sido alvo da MP nº 808/2017, lacuna deixada pela Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/2017;
- Instituiu o horário livre, onde qualquer atividade econômica pode ser exercida livremente em qualquer horário ou dia da semana, para que não trabalhem apenas em horário comercial.
- Trouxe a desconsideração da personalidade jurídica, que consiste na proibição de cobrança de bens de ou outras empresas e/ou sócios para liquidar dívidas de uma empresa, mesmo sendo do mesmo grupo econômico, exceto se houver clara intenção de fraude;
- Foi decretado o fim do fundo soberano que estava zerado desde 2018 (criado em 2008 antiga poupança do superávit primário);
- Regulamentou regras para fundo de investimento nos pedidos de insolvência;
- O Comitê do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais da Receita Federal (Carf) e da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) passou a ter o poder de editar súmulas tributárias para vincular os atos normativos dos dois órgãos.
- As partes envolvidas em um negócio (contrato) poderão definir entre elas livremente a interpretação de um acordo, mesmo que ele seja diferente das regras previstas em lei;
- A figura da instauração do abuso regulatório passou a existir, no qual o poder público é impedido de editar regras que afetam a exploração da atividade econômica ou prejudique a livre concorrência.

DIREITO DO TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA - COVID-19

Para a regulamentação das medidas econômicas sociais, para a segurança e tentativa de estabilidade dos empregos no Brasil em tempos de pandemia foram criadas Medidas Provisórias após o Decreto Legislativo nº 06/2020 que instaurou o estado de calamidade em todo o território nacional.

Com isso, algumas regras de origem trabalhista precisaram ser adaptadas ao novo cenário brasileiro, com intuito de prevenir as demissões em massa e ajudar empresas a manter seus funcionários durante a pandemia do coronavírus.

As medidas flexibilizam as regras trabalhistas e prevê vários acordos entre empresas e colaboradores, de modo que os empregos sejam preservados e os negócios consigam sobreviver à crise econômica.

Medida Provisória nº 927/2020, publicada em 23/03/2020, primeira medida criada para enfrentamento da crise decorrente do Covid-19.

Insta salientar que as Medidas Provisórias têm força de lei a partir do momento que são publicadas no Diário Oficial da União, porém precisam ser votadas em até 120 dias pelo Congresso Nacional para se tornarem leis permanentes. Contudo, a Medida Provisória nº 927 foi aprovada pela Câmara dos Deputados, mas sem a aprovação do Senado perdeu sua validade em 20/07/2020.

Um ponto importante é que todos os acordos formalizados entre empresas e empregados continuam valendo, ou seja, não é mais possível fechar acordos com fundamento nas regras da Medida Provisória nº 927/2020 e agora todos os acordos devem obedecer, obrigatoriamente, o determinado na Consolidação das Leis Trabalhistas, mas os que já foram firmados permanecem em validade.

Segue abaixo algumas mudanças propostas pela Medida Provisória nº 927/2020 e que perderam sua validade diante da não aprovação pelo senado federal da prorrogação da medida:

Fiscalização:

Os auditores do Trabalho na vigência da Medida Provisória nº 927/2020 atuaram apenas de forma orientativa sem a aplicação de multas, razão pela qual com a ausência da aprovação da Medida Provisória deixaram de atuar exclusivamente de maneira orientativa e retomaram as atividades normais com a fiscalização e emissão de multas em caso de ilícito trabalhista.

Teletrabalho:

Com a Covid-19 houve a necessidade de medidas de isolamento e com a implementação da Medida Provisória nº 927/2020 foi criada uma flexibilização maior na modalidade de trabalho HOME-OFFICE que foi criada pela lei nº 13.467/17, sendo uma forma de evitar dispensas e de manter setores empresariais, com trabalhos a distância.

Para aplicar essa alteração contratual, bastava o empregador **comunicar** seu funcionário e aplicar a modalidade de trabalho telepresencial, formalizando-se por meio de **contrato escrito** em até 30 dias com a explicação da alteração da modalidade de trabalho de forma unilateral, sendo certo que tal alteração poderia contemplar a todos os funcionários.

Muito embora tenha sido essa modalidade uma forma de preservação de empregos e empresas, não mais poderá ser aplicada da forma como previa a Medida Provisória nº 927/2020, uma vez que ela não está mais em vigência e a aplicação naqueles moldes pode ser considerado como um ilícito trabalhista passível de multa pelo descumprimento da Consolidação das Leis Trabalhistas, vez que os órgãos de fiscalização deixaram de atuar de maneira orientativa passando a aplicar multas pelos descumprimentos legais.

Frisa-se que os contratos firmados até 20 de julho são válidos eis que praticados durante a vigência da Medida Provisória nº 927, mesmo se estes gerarem efeitos após dia 20 de julho.

A modalidade HOME-OFFICE permanece existindo, o que muda é a forma de aplicação e alteração contratual, isso porque somente poderá haver a mudança de trabalho presencial para a de teletrabalho se houver um acordo individual com o empregado, o trabalho remoto não pode ser aplicado a estagiários e aprendizes, bem como o tempo dedicado ao uso de aplicativos e programas de comunicação fora do horário de trabalho normal, pode ser caracterizado como tempo à disposição e ser computado como jornada extraordinária, isso somente se a empresa exercer controle de jornada remoto, se não houver controle de jornada aplicar-se-á o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis Trabalhistas e, portanto, não haverá direito a horas extras.

E quanto as despesas tecnológicas e de infraestrutura para a realização do teletrabalho? Quem deve arcar?

Temos que ter em mente que o custo e risco do negocio é da empresa, logo os gastos extraordinários do empregado em função home-office deve ser custeado ou reembolsado pela empresa, assim a responsabilidade pela aquisição, fornecimento e manutenção dos equipamentos, infraestrutura adequada à prestação de serviço à distância e reembolso de despesas, em teoria é da empresa.

O art. 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas, determina que o empregador tem a obrigação de custear as despesas de seu negócio. Por isso, se o trabalhador em home-office passe a ter custos para o desempenho da sua atividade, esses aumentos devem ser ressarcidos pelo empregador.

Entende-se como custo ao empregado todo e qualquer gasto extraordinário que esse venha ter em função da atividade que exerce para a empresa, os quais são devidos em forma de reembolso.

Porém na prática, há custos que não são possíveis de serem medidos de forma direta, como luz e água, e que acabam sendo efetivamente pagos pelo trabalhador, dessa forma, recomenda-se haver previsão contratual sobre o reembolso e a comprovação dos gastos extraordinários e assim evitar ao máximo que as empresas corram o risco de futuras ações trabalhistas, pleiteando o ressarcimento dos custos eventualmente suportados pelo empregado nesse período.

Antecipação de férias individuais:

Com a medida provisória em vigência era permitido a antecipação de férias mesmo sem o transcurso do período aquisitivo e sem a necessidade de qualquer anuência do empregado, bastava o empregador apresentar o aviso ao funcionário, com antecedência mínima de 48 horas, por meio de comunicação formal por escrito ou meio eletrônico, com indicação do período a ser gozado, nunca inferior a 5 dias corridos, sendo que deveria haver prioridade aos funcionários pertencentes ao grupo de risco da Covid-19.

Importante esclarecer que essa flexibilização de antecipação das férias individuais não pode mais ser realizada dessa maneira, isso porque pode ser considerado como ilícito trabalhista decorrente de descumprimento à regra estabelecida na Consolidação das Leis Trabalhistas, a qual determina:

- A comunicação das férias precisa ser feita com 30 dias de antecedência.
- O tempo mínimo do período de concessão volta a ser de 10 dias.
- Fica vedada a concessão de férias para períodos aquisitivos não adquiridos.

Concessão de férias coletivas

As férias coletivas quando em vigência da Medida Provisória nº 927/2020 poderia ter sua concessão em vários períodos anuais, bem como o prazo para notificar os empregados sobre o período de gozo das férias coletivas passou a ser de 48 horas, sem a obrigatoriedade da comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e dos sindicatos representativos.

Entretanto, voltou ao que era determinado pela Consolidação das Leis Trabalhistas, concessões de 2 períodos anuais, a comunicação das férias coletivas precisa ser feita com 15 dias de antecedência pelo menos, cada período deve ter no mínimo 10 dias de duração bem como o empregador fica obrigado a comunicar a concessão das férias coletivas ao sindicato laboral e ao Ministério da Economia.

Novamente é preciso frisar que o descumprimento do disposto na Consolidação das Leis Trabalhistas poderá ter complicações e sanções por ser considerado um ilícito trabalhista.

Pagamento do Terço Constitucional de Férias:

A Medida Provisória nº 927/2020 trouxe juntamente com antecipação de férias individuais e concessão de férias coletivas a flexibilização do pagamento do terço constitucional de férias, a qual poderia ser quitada juntamente com a segunda parcela do 13º salário e, 20 de dezembro de 2020.

Com a ausência de aprovação da Medida Provisória pelo senado federal, o adicional de 1/3 e o abono pecuniário serão pagos novamente nos prazos normais estabelecidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

Antecipação de feriados:

Durante a vigência da Medida Provisória nº 927/2020 houve a autorização da antecipação de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, bem como a empresa deveria notificar os empregados no prazo limite de 48 horas, com a indicação expressa dos feriados aos quais aproveitarão.

Com a ausência de aprovação da medida os feriados não religiosos não podem ser antecipados pelo empregador.

Banco de Horas individual estendido:

Foi flexibilizado pela Medida Provisória nº 927/2020 a implementação de banco de horas, por meio de acordo individual escrito ou acordo coletivo, para compensação de jornada, com o prazo de 18 meses.

A compensação do tempo relativo ao período de folga, eventualmente concedido, será determinado pelo empregador, mediante prorrogação diária de jornada de trabalho em até duas horas, respeitando o limite de 10 horas/dia.

Assim os empregadores que realizaram a implementação desse banco de horas terá um prazo de 18 meses a contar da data do encerramento do estado de calamidade pública para compensar as horas em folgas, porém a contar de 20 de julho, tal prática não poderá mais ser utilizada, tendo em vista a não prorrogação da Medida Provisória nº 927, com isso voltou a vigorar o que rege a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Assim, o banco de horas, volta ao prazo de até 6 meses (em caso de acordo individual) ou de até 1 ano (acordo coletivo) para serem compensados, independente do estado de calamidade pública, podendo perder a validade caso não seja compensada no prazo estabelecido na lei bem como não se pode valer da antecipação e aproveitamento de feriados para compensar saldo em banco de horas.

Suspensão das exigências administrativas em Segurança e Saúde do Trabalho:

A Medida Provisória nº 927/2020 autorizou a suspensão, durante o período em que perdurar o estado de calamidade, da realização de qualquer exame médico ocupacional, clínico e complementar, assim como treinamentos periódicos e eventuais, os quais anteriormente eram obrigatórios, inclusive o exame demissional, que também poderá ser dispensado, entretanto se o exame médico ocupacional mais recente ter sido realizado há mais de cento e oitenta dias, não poderá ser dispensado.

A Medida Provisória também autorizou a suspensão de processos eleitorais com a manutenção da Comissão Interna de Prevenção a Acidentes (CIPA), que poderá ser mantida até o encerramento do estado de calamidade pública. O processo eleitoral da CIPA volta a ser obrigatório, nos prazos previstos em face do vencimento da Medida Provisória.

Houve ainda a autorização para que treinamentos fossem ministrados na modalidade de ensino à distância, observado os conteúdos práticos.

As suspensão dos exames deixaram de ser autorizadas na data de 20 de julho, oportunidade que venceu a Medida Provisória nº 927/2020, entretanto os que foram autorizados na vigência da medida poderão ser realizados no prazo de 60 dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, e os treinamentos no prazo de 90 dias.

Em face da não prorrogação da Medida Provisória os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares precisam voltar a ser feitos nos prazos regulamentares, bem como os treinamentos previstos em normas regulamentadoras (NRs) voltam a ser obrigatórios, realizados presencialmente e nos prazos regulamentares.

Suspensão temporária do Recolhimento de FGTS:

A Medida Provisória autorizou a suspensão do recolhimento mensal do FGTS pelos empregadores, em relação às competências de março, abril e maio de 2020. Esse recolhimento poderá ser realizado de forma parcelada em até seis vezes, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036/1990, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

As empresas que aderiram ficaram obrigadas a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212/1991, e no Decreto nº 3.048/1999. Em caso de rescisão contratual, a suspensão do pagamento deixa de valer e o empregador ficará obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos, caso seja efetuado dentro do prazo legal do acerto rescisório.

Assim, os demais meses devem ser recolhidos de forma mensal na proporção de 8% sobre o saldo de salário dos empregados, conforme determina a legislação.

Prorrogação da Jornada de Trabalho para Estabelecimentos de Saúde

Os estabelecimentos de saúde, não podem se valer mais da autorização da jornada extraordinária além da estabelecida em lei, valendo tão somente o disposto na legislação específica ou o acordado em convenção coletiva.

Ainda não será autorizado a adoção da hora suplementar entre a 13ª e a 14ª hora, sob pena de ser caracterizado ilícito trabalhista passível de fiscalização e aplicação de multa.

Suspensão de Férias ou Licença Remunerada dos Profissionais da Saúde ou de Funções Essenciais:

Em face da pandemia e normatização da Medida Provisória nº 927 estava autorizada a suspensão de férias ou de licença remunerada dos profissionais de saúde e funções tidas como essenciais, mediante comunicação formal por escrito ou meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de 48 horas.

Medida essa que não poderá mais ser autorizada em face da não aprovação da Medida Provisória e agora todos os profissionais da saúde regem-se pelas leis vigentes.

Prorrogação de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho

A Medida Provisória nº 927/2020 deixou a critério do empregador a possibilidade de prorrogação, por 90 dias, de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho vencido ou vincendos no prazo de 180 dias contados da vigência desta Medida Provisória, entretanto com o vencimento da validade da medida não poderá haver mais essa prorrogação.

Insta destacar que a **SUSPENSÃO CONTRATUAL SEM REMUNERAÇÃO foi revogada pela Medida Provisória nº 928/2020;**

Nesse passo recentemente foi instituído, pelo Conselho Federal de Odontologia, a Resolução nº 226/2020 que dá vida a **Teleodontologia**, pois prevê a possibilidade do exercício da odontologia a distância, porém ainda carente de um sistema específico para prescrição de medicamentos, como o que há no Tele Saúde do SUS

O tele atendimento deverá obrigatoriamente constar do prontuário do paciente e sua cobrança dependerá da avaliação exclusiva do Cirurgião-Dentista, igualmente ocorre nos atendimentos presenciais, conforme prevê a Lei 5.081/66 .

A Medida Provisória Nº 936 foi publicada no dia 01 de abril de 2020 e instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda em complemento a Medida Provisória Nº 967/2020 e determinou duas relevantes medidas, redução da jornada com redução proporcional do salário e suspensão temporária do contrato de trabalho.

Após a polêmica com o artigo 18 da Medida Provisória nº 927/2020, sobre a suspensão do contrato de trabalho, essa nova medida regulamenta esse tipo de ação, mas de uma forma muito mais branda e com auxílio do governo.

Ela também traz uma segurança a mais na permanência do emprego para o funcionário, pois estabelece o programa emergencial de manutenção do emprego e renda.

O objetivo do programa é preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir o impacto social decorrente das consequências do Estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

Com isso foi necessário a criação de Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e Renda, redução proporcional da jornada de trabalho e de salários e autorização da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Tais medidas não poderão beneficiar ocupante de cargo público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de Mandato eletivo, se beneficiário de prestação continuada de Regime Geral de Previdência Social - RGPS ou Regime Próprio de Previdência Social - RPPS, beneficiário do seguro-desemprego e bolsa de qualificação.

Poderão se valer do benefício o trabalhador que concordar com as medidas e que tenha carteira assinada sem distinção de categoria profissional inclusive trabalho de aprendizagem de jornada parcial somente precisando obedecer ao enquadramento conforme sua renda.

Redução proporcional da jornada de trabalho e salário

Durante o estado de calamidade pública o empregado poderá ter sua jornada de trabalho e salário reduzidos por até 90 dias mediante comunicação encaminhada ao empregado com até 2 dias de antecedência das alterações e deverão obedecer aos seguintes parâmetros:

- **Redução de salário até 25%** - poderá ser feito independente do salário do funcionário por acordo individual ou coletivo e não haverá complemento pela União para os casos abaixo de 25%;
- **Redução de salário de 50% ou 70%** - ocorrerá por acordo individual viável apenas para funcionários que recebam até R\$ 3.135,00 ou a partir de R\$ 12.202,00 e com diploma superior. O percentual de complemento salarial será feito pela união e será proporcional ao percentual de redução;
- **Redução de salário por Acordo ou Convenção Coletiva** para qualquer empregado e qualquer percentual de redução inclusive percentuais distintos aos que foram apontados na Medida Provisória nº 936/2020. o percentual de complemento salarial feito pela União será proporcional ao percentual de redução.

DICA: conforme decisão recente do Supremo Tribunal Federal em sessão realizada nos dias 17 e 18 de abril de 2020, ficou estabelecido a desnecessidade de concordância do sindicato representante do empregado para validar os acordos individuais.

Base de Cálculo do Benefício Emergencial - Artigo 6º da Medida Provisória Nº 936/2020 esclarece que:

“O valor do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito nos termos do artigo quinto da Lei nº 7998/90, observada as seguintes disposições: I - Na hipótese de redução de salário será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução;”

Restabelecimento das condições anteriores a redução

A aplicação da medida gera estabilidade por igual período ao aplicado a redução podendo alcançar até 3 meses;

Na redução da jornada com redução do salário o restabelecimento ocorrerá no prazo de 2 dias corridos, contados:

- Da cessação do estado de calamidade pública;
- Da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento; ou
- Da data de comunicação do empregador ao empregado sobre a necessidade de antecipação do retorno da mão de obra do empregado.

Suspensão temporária do contrato de trabalho

Durante o estado de calamidade pública o empregador poderá combinar com os empregados a suspensão do contrato de trabalho por até 60 dias que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 dias. Mediante acordo individual formal com até 2 dias de antecedência. Esse entendimento decorre da liminar proferida na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6363 MC/DF.

Regras para Suspensão do Contrato de Trabalho:

- Durante a suspensão o empregado não poderá prestar nenhum serviço ao estabelecimento;
- Empresas que auferirem até R\$ 4.800.000,00 de receita bruta no exercício de 2019 o Governo Federal pagará 100% do salário do empregado, por meio do benefício emergencial;
- Empresas com receita bruta anual superior R\$ 4.800.000,00 no exercício de 2019 o Governo Federal pagará apenas 70% do salário do empregado, por meio do benefício emergencial, sendo os 30% restante de obrigação exclusiva da empresa;
- Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho não haverá o recolhimento de INSS, uma vez que o pagamento realizado não possui natureza salarial;

Estabilidade na Suspensão do Contrato de Trabalho:

A aplicação da medida gera estabilidade por período igual acordado na suspensão que poderá alcançar até 2 meses durante o estado de calamidade pública e por igual período ao concedido na medida excepcional.

Na Suspensão do Contrato de Trabalho o Restabelecimento ocorrerá no prazo de 2 dias corridos contados:

- Da cessação do estado de calamidade pública;
- Da data estabelecida no acordo individual como o termo de encerramento do período e suspensão pactuada; ou
- Da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuados.

O que acontecerá se o empregador não prestar a informação ao Ministério da Economia no prazo de 10 dias:

O empregador continuará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução de jornada de trabalho e de salário, ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive, dos respectivos encargos sociais até que a informação seja devidamente prestada.

A data de início do benefício será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício será devido pelo restante do período pactuado. A primeira parcela será paga no prazo de trinta dias contados da celebração do acordo.

DICA: Visando não perder o prazo de 10 dias para comunicação ao Ministério da Economia a empresa poderá encaminhar a comunicação ao sindicato e ao Ministério da Economia no mesmo tempo.

O que acontecerá se o empregado ou empregador descobrir uma condição legal?

Se ocorrer dispensa sem justa causa durante o período de garantia provisória de emprego, o empregador estará sujeito ao pagamento além das parcelas rescisórias, de indenização no valor de:

- 50% do salário a que o empregado tenha direito no período de garantia provisória de emprego na hipótese de redução de jornada de trabalho e do salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- 75% 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% ou
- 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.

Essa regra não se aplica para a dispensa a pedido, ou dispensa por justa causa do empregado.

Multa em caso de irregularidades

As irregularidades constatadas pela auditoria fiscal do trabalho quanto aos acordos de redução de jornada de trabalho e de salário, ou de suspensão temporária do contrato de trabalho previstas na Medida Provisória nº 936/2020 sujeitam os infratores a multa prevista no artigo 25 da Lei nº 7998/90.

O processo de fiscalização de notificação de autuação e de imposição de multas decorrentes desta medida provisória, observarão o disposto no título VII da Consolidação das Leis Trabalhistas, não aplicado o critério da dupla visita e o disposto no artigo 31 da Medida Provisória nº 927 2020.

Valores pagos indevidamente serão inscritos em dívida ativa da União

Serão inscritos em dívida ativa da União os créditos constituídos em decorrência de benefício emergencial pago indevidamente ou além do devido. Isso significa que tais valores poderão ser cobrados mediante execução fiscal Lei nº 6830/80.

O Projeto de Lei de Conversão (PLC) nº 15/2020 que converte a MP 936/2020 em lei foi aprovado pelo Congresso Nacional e agora depende de sanção presidencial. Seguem as principais alterações feitas pelo projeto de lei:

- Possível ampliação pelo Executivo das medidas de redução e suspensão do contrato de trabalho;
- Possibilidade de complementação da Contribuição do INSS pelo empregado nos casos de redução, ou recolhimento facultativo nos casos de suspensão;
- Vedação de acordo individual para empregados com salário abaixo de R\$ 2.090,00 para empresas com receita bruta anual acima de 4,8 Milhões. Ressalvada a possibilidade de o acordo não resultar em diminuição do valor total recebido pelo empregado, já incluído o benefício do valor emergencial;
- Repactuação de empréstimos contraídas em folhas de pagamento do empregado, garantido a redução nas parcelas na mesma proporção da redução salarial.

Medida Provisória nº 946, publicada em abril de 2020, instituiu mais uma modalidade de saque do FGTS e extinguiu os recursos do PIS/PASEP, conforme será demonstrado:

Durante a pandemia que estamos vivendo foi necessário o Presidente da República por meio do Decreto Legislativo nº 06/2020 decretar o estado de calamidade pública no território nacional, com isso, a Lei nº 8.036/1990 em seu artigo 20, autoriza o saque do saldo do FGTS em face de desastres naturais, o rol exemplificativo está disposto no 2º do Decreto nº 5.113/2004, assim, por analogia a estas ordens normativas entende-se que a pandemia também é medida autorizadora do saque do saldo da conta vinculada.

Assentou o Superior Tribunal de Justiça, em recentes julgados que não se poderia exigir do legislador a previsão de todas as situações fáticas ensejadoras de proteção ao trabalhador, mediante a autorização para levantar o saldo do FGTS.

Logo, se tal orientação for negada pela Caixa Econômica Federal em pedido administrativo é possível que de forma judicial seja liberado até 100% do saldo da conta vinculada, desde que comprovada o estado de calamidade e a necessidade pessoal de urgência e emergência.

Importante esclarecer que em abril de 2020 a Medida Provisória nº 946, foi editada com o intuito de estabelecer a extinção do PIS/PASEP e transferir seus fundos para o programa FGTS, bem como regulamenta que a todos os cidadãos fica autorizado o saque de um salário mínimo nacional no valor de R\$ 1.045,00.

Entretanto, diante do quanto demonstrado, entende-se pela aplicação da lei mais benéfica, uma vez que a crise econômica/financeira justifica o pedido em face de necessidade pessoal, urgente e grave, como bem esclarecido.

Ainda, na seara se a pandemia é ou não um desastre natural uma pesquisa realizada pelo Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais (INPE) caracteriza o desastre natural da seguinte forma:

“Os desastres são conceituados como o resultado de eventos adversos que causam grandes impactos na sociedade, sendo distinguidos principalmente em função de sua origem, isto é, da natureza do fenômeno que o desencadeia. A Defesa Civil no Brasil, obedecendo as normativas da Política Nacional de Defesa Civil, classifica os desastres como naturais, humanos e mistos. Basicamente, a diferença nessa conceituação está na participação direta ou não do homem. Simplificando a análise, os desastres podem ser distinguidos como humanos e naturais. Como fenômenos naturais comuns que podem resultar em desastres naturais, pode-se citar: ciclones, dilúvios, deslizamentos de terra, endemias, epidemias, pandemias, erosão, erupção vulcânica, ciclone tropical (furacão, tufão), incêndio florestal, inundação, queda de meteoro, tempestades (gelo, granizo, raios), tornado, tsunami, terremoto. (g.n).”

Logo o Decreto Legislativo nº 6/2020, que reconhece o estado de calamidade pública decorrente da pandemia de corona vírus (COVID -19 - desastre natural) e impôs várias restrições à população por razões de medida sanitária.

Esse fato trouxe impacto financeiro para o trabalhador, modificando a situação financeira de diversos empregados (necessidade pessoal urgente e grave), pois, em virtude da Medida Provisória nº 936/2020, é possível proceder com a suspensão temporária do contrato de trabalho; com a suspensão para realizar curso; e com a redução do salário proporcional à jornada. Soma-se a essas outras causas capazes de interferir na capacidade econômica do trabalhador.

Portanto, diante da pandemia que assola o Brasil, todos os requisitos legais para movimentação da conta vinculada estão devidamente preenchidos.

Na mesma toada, a Medida Provisória nº 946/2020, no artigo 6º, assim estabelece:

“(..) fica disponível, para fins do disposto no inciso XVI do caput do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990, aos titulares de conta vinculada do FGTS, a partir de 15 de junho de 2020 e até 31 de dezembro de 2020, em razão do enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo **Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020**, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da pandemia de corona vírus **(COVID -19)**, de que trata a **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**, o saque do FGTS. (g.n)”

A mencionada medida provisória estabeleceu um limite de saque no valor R\$1.045,00 (mil e quarenta e cinco reais) por trabalhador. Já o Decreto nº 5.113/2004, que regulamenta o art. 20, inciso XVI, da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990 (FGTS), determina que:

Art. 4º O valor do saque **será equivalente ao saldo existente na conta vinculada, na data da solicitação, limitado à quantia correspondente a R\$ 6.220,00 (seis mil duzentos e vinte reais)**, por evento caracterizado como DESASTRE NATURAL, desde que o intervalo entre uma movimentação e outra não seja inferior a doze meses. (g.n.).

Assim, entendemos que é direito do Trabalhador o saque do valor de sua conta vinculada, no valor máximo permitido por lei, considerando a integralidade do saldo de acordo com o entendimento do Superior Tribunal de Justiça, ou, ainda, pela aplicação do Decreto Lei nº 5.113/2004 que estabelece o valor de saque no importe de R\$ 6.220,00, pois ambos os entendimentos são mais benéficos ao trabalhador do que o saque de apenas R\$ 1.045,00, conforme determina a Medida Provisória nº 946/2020.



CONCLUSÃO

Nos tempos da pandemia causada pelo **COVID-19** a cautela e o bom senso são os melhores aliados para lidar com as situações de divergência, contudo, nem sempre há uma solução pronta para determinado caso. Desse modo o time da **CMNA** está à disposição para esclarecer dúvidas e prestar auxílio no que for necessário.

Oferecermos um serviço online totalmente acessível em tempos de pandemia, além de diversos projetos para o auxílio daqueles que necessitam de um apoio especializado, principalmente sobre as constantes mudanças trabalhistas e diante das recentes Medidas Provisórias, editadas pelo Governo Federal.

Temos, ainda, a possibilidade de análise de resgate dos valores vinculados a conta do FGTS, procedimento realizado por meio de um simulador gratuito, diretamente em nosso site. Para maiores informações contate-nos e contem sempre conosco!

The image features a dark grey background with a pattern of thin, vertical, golden-yellow lines of varying heights. Small, faint golden-yellow dots are scattered throughout the scene, creating a starry or digital effect. At the bottom center, the text 'CMNA' is displayed in a bold, sans-serif font. The letters 'C', 'M', and 'N' are white, while the letter 'A' is a golden-yellow color, matching the background's decorative elements.

CMNA