

Apontamentos para aplicação prática das Medidas Provisórias 927 e 936 que alteraram temporariamente as relações do trabalho.

Por meio da Lei nº 13.979/2020, regulamentada pela Portaria MS nº 356/2020, do Ministério da Saúde, foram determinadas as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância nacional e internacional, em decorrência da Infecção Humana pelo Coronavírus (COVID-19), inclusive no âmbito do trabalho.

Assim sendo, o Governo Federal editou Medidas Provisórias 927 em 22.03.2020 e 936 em 01.04.2020, com alterações temporárias das relações de trabalho que irão vigorar enquanto perdurar a pandemia do COVID-19.

As referidas Medidas Provisórias se aplicam durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da CLT.

Durante o estado de calamidade pública, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individuais e coletivos escrito, a fim de garantir o empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

- a) Teletrabalho;
- b) Antecipação de férias individuais;
- c) Férias coletivas;
- d) Aproveitamento e a antecipação de feriados;
- e) Banco de horas;
- f) Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- g) Diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).
- h) Redução da jornada de trabalho e salário;
- i) Suspensão temporário do contrato de trabalho;
- j) Garantia provisória no emprego;
- k) Convenção ou acordo coletivo de trabalho;
- l) Faltas ao serviço – Abono;
- m) Covid-19 e doença ocupacional;
- n) Outras disposições em matéria trabalhista;
- o) Fiscalização orientativa.

A) TELETRABALHO

O empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da CLT, ou seja, dispensa o controle da jornada de trabalho.

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

- a) o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou*
- b) na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.*

O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes.

B) ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

O empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

- a) não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e*
b) poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

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

b.1) Grupo de risco

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

De acordo com a Nota Técnica Conjunta PGT/CODEMAT/CONAP N° 02/2020, são considerados integrantes de grupos populacionais mais vulneráveis os maiores de 60 anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos, gestantes e crianças.

b.2) Suspensão de férias - Área de saúde

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.

b.3) Pagamento - Terço constitucional

Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina, ou seja, até 20 de dezembro.

b.4) Abono Pecuniário

O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo do subitem b.4.

b.5) Remuneração de férias - Pagamento

O pagamento da remuneração das férias concedidas poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da CLT.

b.6) Rescisão contratual

Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

A seguir, elaboramos um modelo ilustrativo de aviso de antecipação de férias.

Aviso de Antecipação de Férias

Nome do empregado _____

Comunicamos à V. Sa., que de acordo com a Medida Provisória nº 927/2020, a empresa está ANTECIPANDO as férias individuais, referente ao período aquisitivo de _____ a _____.

As referidas férias será gozados a partir de _____, devendo retornar ao trabalho em _____.

Caso permaneça a estado de calamidade pública, a empresa se reserva, no direito de antecipar férias de períodos futuros (§ 2º do art. 6º da Medida Provisória nº 927/2020)

Local e data

Assinatura do Empregador

Ciente

Empregado

C) FÉRIAS COLETIVAS

O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT.

Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, de que trata o art. 139 da CLT.

Caso o trabalhador da empresa já se encontra em isolamento ou em quarentena, este não poderá gozar de férias coletivas, uma vez que já se encontra afastado das atividades, sendo o respectivo período de afastamento caracterizado como faltas legais abonadas pelo empregador.

O prazo para pagamento das férias coletivas deve ser feito dois dias antes do início e, acrescido do terço constitucional.

A seguir, elaboramos um modelo ilustrativo de aviso de concessão de férias coletivas

<p>Aviso de Concessão de Férias Coletivas</p> <p>Nome do empregado _____</p> <p>Comunicamos à V. Sa., que de acordo com o art. 11 da Medida Provisória nº 927/2020, a empresa entrará e/ou concederá a seus funcionários FÉRIAS COLETIVAS, a partir de _____, devendo retornar ao trabalho em _____.</p> <p>Caso permaneça a estado de calamidade pública, a empresa se reserva, no direito de prorrogar o período de férias coletivas (art.11º da Medida Provisória nº 927/2020)</p> <p>Local e data _____</p> <p>Assinatura do Empregador _____ Ciente _____</p> <p>Empregado _____</p>
--

D) APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

E) BANCO DE HORAS

Ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido 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.

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder 10 horas diárias.

A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

A seguir, elaboramos um modelo ilustrativo de acordo individual de banco de horas:

Acordo Individual de Banco de Horas

Pelo presente instrumento, ... (nome da empresa), pessoa jurídica de direito privado, estabelecida na Rua ... (nome da rua, número, nome do bairro), na cidade de ... (nome da cidade), estado de ... (nome do estado), inscrita no CNPJ sob nº ... e ... (nome do empregado), portador do CPF nº, com contrato individual de trabalho firmado em ... (data do início do contrato de trabalho), nos termos do art. 14 da Medida Provisória nº 927/2020, acordam o seguinte:

Cláusula Primeira - Durante o estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), o empregador, qualificado anteriormente, está INTERROMPENDO as atividades e, constituindo regime especial de compensação de jornada, por meio deste de banco de hora.

Cláusula Segunda - A compensação de tempo para recuperação do período interrompido será feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder 10 horas diárias.

Cláusula Terceira - Para a compensação, o empregado, qualificado anteriormente, terá o prazo de até 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, que se dará em 31/12/2020, ou, se comum acordo firmado com o empregador.

E, por estarem, assim, de comum acordo, as partes assinam o presente contrato em duas vias de igual teor.

Local, data e ano

(nome do empregador)

(número do CNPJ)

(nome do empregado)

(numero do CPF)

F) SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

Os exames a que se refere caput serão realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Na hipótese do 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.

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, os quais serão realizados no prazo de 90 dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

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.

As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

G) DIFERIMENTO 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.

Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista anteriormente independentemente:

- a) do número de empregados;*
- b) do regime de tributação;*
- c) da natureza jurídica;*
- d) do ramo de atividade econômica; e*
- e) da adesão prévia.*

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, em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

Para usufruir da prerrogativa anteriormente, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20/06/2020, nos termos do disposto no inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212/91, e no Decreto nº 3.048/99, observado que:

- a) 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; e*

b) os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo, 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 8.036/90.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão do contrato ficará resolvida e o empregador ficará obrigado:

a) ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036/90, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização; e

b) ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036/90.

H) REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

A redução proporcional da jornada e salário deverá ser pactuada entre o empregador e o empregado por meio de acordo individual escrito ou acordo coletivo para quem recebe até três salários mínimos (até R\$ 3.135).

O acordo deverá ser coletivo para os trabalhadores que recebem salários de R\$ 3.135 até o valor de dois tetos do INSS (R\$ 12.202,12).

Os trabalhadores que recebem acima de R\$ 12.202,12, o acordo pode ser individual, como já previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Os trabalhadores que tiverem redução de jornada serão compensados pelo Governo Federal, que concederá o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda aos trabalhadores que tiverem sua jornada reduzida.

Para o funcionário que teve sua jornada e salário reduzidos e recebe até um salário mínimo, ou seja, até R\$ 1.045, o governo vai complementar o salário do trabalhador até o valor integral.

Para o funcionário que recebe acima de um salário mínimo, o benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito se fosse demitido.

Se o trabalhador teve a sua jornada reduzida em 25% por parte da empresa, ele irá receber 25% do valor da parcela que seria o seu seguro-desemprego e da mesma forma para as jornadas reduzidas em 50% e 70%.

A redução jornada de trabalho poderá ser acordada por até 90 dias e deverá ser reestabelecida quando houver cessação do estado de calamidade pública, encerramento do período pactuado no acordo individual ou antecipação pelo empregador do fim do período de redução pactuado.

O trabalhador ainda terá a garantia provisória no emprego durante o período de redução de jornada e após o restabelecimento da jornada por período equivalente.

O empregador deverá informar, no prazo de 10 dias, a secretaria do trabalho e sindicato da categoria, contado da celebração do acordo, sob pena de ser responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

Como proceder:

Enviar ao funcionário carta proposta formal requerendo o aceite ao acordo com antecedência de pelo menos 2 dias do aceite do empregado, firmar o acordo individual de redução de jornada e informar em até 10 dias à secretaria do trabalho, através do [Portal Empregador Web](#) e ao sindicato da categoria do trabalhador, que poderá em 08 dias se manifestar chamando o empregador para deflagar novos termos em negociação coletiva ou apenas concordar, ou ainda, no caso de silêncio, após o decurso do prazo de 08 dias o acordo individual estará consumado e validado.

A seguir, elaboramos um modelo ilustrativo de carta de proposta formal para redução de jornada de trabalho:

De: (Razão Social)
Para: (nome completo do empregado)
Ref. Proposta para a redução da jornada de trabalho por até 90 dias

Prezado colaborador

Em razão do momento atual de calamidade pública e interrupção do funcionamento das atividades de serviço e comércio, para conter as infecções por COVID-19, o Governo Federal editou medida provisória 936/2020 que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e autoriza as empresas pactuar com seus funcionários a redução da jornada de trabalho e de salário por até 90 dias.

Assim, por meio da presente proposta, vimos consulta-lo formalmente se V.Sa concorda em reduzir sua jornada de trabalho e de salário em (informar percentual) pelo período de (informar período).

Aos que firmarem este acordo, a medida provisória 936/2020 estipula o pagamento de benefício emergencial de preservação do emprego e renda, custeado pelo Governo Federal.

Havendo o aceite, solicitamos devolver este documento assinado, com sua manifestação de concordância.

Cordialmente,

(Razão social)

Termo de ciência e acordo para suspensão de contrato por até 60 dias (MP 936/2020)

Ciente e de acordo: _____ (assinatura do empregado)

Nome do empregado: _____

Data do aceite e concordância: _____

A seguir, elaboramos um modelo ilustrativo de acordo individual de redução de jornada de trabalho:

ACORDO INDIVIDUAL DE PARA REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

DAS PARTES

(Nome), (nacionalidade), (profissão), portador da cédula de identidade RG n° (número do RG), inscrito no CPF sob o n° (número do CPF), residente e domiciliado em (endereço completo), doravante denominado EMPREGADO.

(Razão Social), pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ n° (número do CNPJ), com sede em (endereço completo), doravante denominado EMPREGADOR e neste ato representado na forma de seus atos constitutivos, por seu representante legal (Nome), (nacionalidade), (profissão), portador da cédula de identidade RG n° (número do RG), inscrito no CPF sob o n° (número do CPF), residente e domiciliado em (endereço completo).

Decidem as partes, na melhor forma de direito, celebrar o presente ACORDO INDIVIDUAL, que reger-se-á mediante as cláusulas e condições adiante estipuladas.

CLÁUSULA PRIMEIRA - DOS MOTIVOS

1.1 Considerando o estado de Calamidade Pública reconhecido pelo Decreto Legislativo no 6, de 2020, e a situação de força maior, nos termos do disposto no Art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, firma o presente Acordo Individual de Trabalho, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição, nos termos da Medida Provisória 927/2020.

CLÁUSULA SEGUNDA - DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

2.1 Pelo presente Acordo Individual, o contrato de trabalho terá redução da jornada de trabalho e de salário em (informar percentual) pelo período de (informar período).

2.2 Será concedido ao EMPREGADO, pelo período de redução da jornada de trabalho, Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, custeado com recursos da União nos termos da MP 936/2020.
(CLÁUSULA OPCIONAL:)

CLÁUSULA TERCEIRA - DA ESTABILIDADE

3.1 Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário, nos seguintes termos:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário; 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.

3.2 A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto sujeitará o EMPREGADOR ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I - 50 (cinquenta por cento) 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% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

II - 75 (setenta e cinco) por cento 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% (cinquenta por cento) e inferior a 70 (setenta por cento); ou

III - 100 (cem por cento) 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% (setenta por cento).

3.3 O disposto nesta cláusula não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado

CLÁUSULA QUARTA - DA VIGÊNCIA

4.1 A redução da jornada de trabalho durará pelo prazo de (indicar dias), podendo ser prorrogado por igual período enquanto durar a calamidade pública.

4.2 A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado:

I - da cessação do estado de calamidade pública;

II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou

III - da data de comunicação do EMPREGADOR que informe ao EMPREGADO sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

E, por estarem, assim, de comum acordo, as partes assinam o presente contrato em duas vias de igual teor.

(Local e data)

(Nome do empregado)

(Razão Social)

TESTEMUNHAS:

(nome e CPF da testemunha 1)

(nome e CPF da testemunha 2)

I) SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

As empresas com faturamento bruto anual de até R\$ 4,8 milhões poderão suspender o contrato de trabalho de seus trabalhadores, que serão compensados por benefício do Governo Federal com pagamento de 100% do valor mensal do seguro-desemprego a que o funcionário teria direito se demitido.

As empresas com faturamento bruto anual acima de R\$ 4,8 milhões, estão obrigadas a arcar, no mínimo, com 30% dos salários, sob o formato de ajuda de custo com natureza indenizatória e, portanto, não incidindo qualquer encargo trabalhista (INSS, FGTS e etc), e nestes casos o trabalhador irá receber o benefício emergencial do Governo Federal no percentual de 70% do valor da parcela mensal do seguro-desemprego a que teria direito se demitido.

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.*

O trabalhador ainda terá a garantia provisória no emprego durante o período de suspensão e após o restabelecimento da jornada por período equivalente.

A suspensão temporário do trabalho poderá ser acordada pelo prazo de até 60 dias, podendo ser fracionada em dois períodos.

A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos e após assinatura enviar a secretaria do trabalho e sindicato da categoria em até 10 dias.

Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:

- a) fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e*
- b) ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.*

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:

- a) da cessação do estado de calamidade pública;*
- b) da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou*
- c) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.*

O empregador não deverá informar, no prazo de 10 dias, a secretaria do trabalho e sindicato da categoria, contado da celebração do acordo, sob pena de ser responsável pelo pagamento dos salários, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

Como proceder:

Enviar ao funcionário carta proposta formal requerendo o aceite ao acordo com antecedência de pelo menos 02 do aceite do empregado, firmar o acordo individual de redução de jornada e informar em até 10 dias à secretaria do trabalho, através do [Portal Empregador Web](#) e ao sindicato da categoria do trabalhador, que poderá em 08 dias se manifestar chamando o empregador para deflagar novos termos em negociação coletiva ou apenas concordar, ou ainda, no caso de silêncio, após o decurso do prazo de 08 dias o acordo individual estará consumado e validado.

A seguir, elaboramos um modelo ilustrativo de carta de proposta formal para suspensão do contrato de trabalho:

De: (Razão Social)

Para: (nome completo do empregado)
Ref. Proposta para a suspensão de contrato de trabalho por até 60 dias

Prezado colaborador

Em razão do momento atual de calamidade pública e interrupção do funcionamento das atividades de serviço e comércio, para conter as infecções por COVID-19, o Governo Federal editou medida provisória 936/2020 que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e autoriza as empresas pactuar com seus funcionários a suspensão dos contratos de trabalho e de salário por até 60 dias.

Assim, por meio da presente proposta, vimos consulta-lo formalmente se V.Sa concorda em suspender temporariamente por (indicar dias), o seu contrato de trabalho e de salário, resguardado seu direito de manter o pagamento dos seus benefícios já recebidos.

Aos que firmarem este acordo, a medida provisória 936/2020 resguarda o direito de manter os benefícios já oferecidos pela empresa e estipula o pagamento de benefício emergencial de preservação do emprego e renda, custeado pelo Governo Federal.

Havendo o aceite, solicitamos devolver este documento assinado, com sua manifestação de concordância.

Cordialmente,

(Razão social)

Termo de ciência e acordo para suspensão de contrato por até 60 dias (MP 936/2020)

Ciente e de acordo: _____ (assinatura do empregado)

Nome do empregado: _____

Data do aceite e concordância: _____

A seguir, elaboramos um modelo ilustrativo de acordo individual de suspensão do contrato de trabalho:

ACORDO INDIVIDUAL DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

DAS PARTES

(Nome), (nacionalidade), (profissão), portador da cédula de identidade RG n° (número do RG), inscrito no CPF sob o n° (número do CPF), residente e domiciliado em (endereço completo), doravante denominado EMPREGADO.

(Razão Social), pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ n° (número do CNPJ), com sede em (endereço completo), doravante denominado EMPREGADOR e neste ato representado na forma de seus atos constitutivos, por seu representante legal (Nome), (nacionalidade), (profissão), portador da cédula de identidade RG n° (número do RG), inscrito no CPF sob o n° (número do CPF), residente e domiciliado em (endereço completo).

Decidem as partes, na melhor forma de direito, celebrar o presente ACORDO INDIVIDUAL, que reger-se-á mediante as cláusulas e condições adiante estipuladas.

CLÁUSULA PRIMEIRA - DOS MOTIVOS

1.1 Considerando o estado de Calamidade Pública reconhecido pelo Decreto Legislativo no 6, de 2020, e a situação de força maior, nos termos do disposto no Art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, firma o presente Acordo Individual de Trabalho, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição, nos termos da Medida Provisória 927/2020.

CLÁUSULA SEGUNDA - DA SUAPENSÃO DA JORNADA DE TRABALHO

2.1 Pelo presente Acordo Individual, o contrato de trabalho e salários ficarão suspensos período de (informar período).

2.2 Será concedido ao EMPREGADO, pelo período de suspensão do contrato de trabalho, Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, custeado com recursos da União nos termos da MP 936/2020.

(CLÁUSULA OPCIONAL:)

2.3 Será concedido ao EMPREGADO ajuda compensatória mensal, pelo EMPREGADOR, no valor de (indicar valor), de natureza indenizatória, a qual 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; não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários, e; não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

CLÁUSULA TERCEIRA - DA ESTABILIDADE

3.1 Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao EMPREGADO, em decorrência da suspensão do contrato de trabalho e de salário, nos seguintes termos:

- I - durante o período acordado de suspensão e
- II - após o restabelecimento da suspensão, por período equivalente ao acordado

3.2 A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto sujeitará o EMPREGADOR ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de 100% (cem por cento) do salário a que o EMPREGADO teria direito no período de garantia provisória no emprego.

3.2 O disposto nesta cláusula não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

CLÁUSULA QUARTA - DA VIGÊNCIA

4.1 A suspensão do contrato de trabalho durará pelo prazo de (indicar dias), podendo ser prorrogado por igual período enquanto durar a calamidade pública.

4.2 O contrato de trabalho e de salário será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:

- I - da cessação do estado de calamidade pública;
- II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou
- III - da data de comunicação do EMPREGADOR que informe ao EMPREGADO sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

E, por estarem, assim, de comum acordo, as partes assinam o presente contrato em duas vias de igual teor.

(Local e data)

(Nome do empregado)

(Razão Social)

TESTEMUNHAS:

(nome e CPF da testemunha 1)

(nome e CPF da testemunha 2)

J) GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, durante a redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho e após o restabelecimento da jornada por período equivalente

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

- a) 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%;
- b) 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%; ou
- c) 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.

O disposto neste item não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

K) CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

A convenção ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos previstos na MP.

Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contado da data de entrada em vigor MP 927/2020, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias após o termo final deste prazo.

L) FALTAS AO SERVIÇO - ABONO

As ausências decorrentes das medidas de isolamento, quarentena e demais medidas obrigatórias, como realização de exames, testes, vacinação, tratamento, etc., serão consideradas faltas justificadas ao serviço e serão abonadas pelo empregador, de acordo com o § 3º do art. 3º da Lei nº 13.979/2020.

Contudo, foi publicado no DOU de 02/04/2020 - Edição Extra, a Lei nº 13.982//2020 que altera a Lei nº 8.742/93, para dispor sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC), e estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei nº 13.979/2020.

Dentre as alterações, em seu art. 5º estabelece que a empresa poderá deduzir do repasse das contribuições à previdência social, observado o limite máximo do salário de contribuição ao RGPS, o valor devido, nos termos do § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213/91, ao segurado empregado cuja incapacidade temporária para o trabalho seja comprovadamente decorrente de sua contaminação pelo coronavírus (COVID-19).

Assim, com relação aos empregados afastados por COVID-19, o pagamento as 15 primeiros dias, pagos pela a empresa poderá ser deduzido da contribuição previdenciária.

M) COVID-19 E DOENÇA OCUPACIONAL

A Medida Provisória nº 927/2020 deixa claro que os casos de contaminação pelo Covid-2019 não serão considerados como doença ocupacional, exceto mediante comprovação do nexo causal.

N) OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATERIA TRABALHISTA

É 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) prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no art. 61 da CLT; e*
- b) adotar escalas de horas suplementares entre a 13^a e a 24^a hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no art. 67 da CLT.*

As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas anteriormente poderão ser compensadas, no prazo de 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

Durante o período de 180 dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória nº 927/2020, os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficam suspensos.

O) FISCALIZAÇÃO ORIENTATIVA

Durante o período de 180 dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória nº 927/2020, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades:

- a) falta de registro de empregado, a partir de denúncias;
- b) situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;
- c) ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e
- d) trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

- Dúvidas ou esclarecimentos adicionais poderão ser encaminhados pelo site www.acitaubate.com.br ou por e-mail: acitaubate.com.br