

*Informativo 01/2020*



*Covid – 19*

*Medidas de prevenção de maiores impactos nas atividades econômicas e nas relações de trabalho*

*O objetivo desse informativo é apresentar algumas possíveis soluções a serem implementadas por empresas e empresários nesse momento crítico da economia nas empresas, famílias e trabalhadores de um modo geral, sejam empregados, sejam empreendedores.*

*Os Governos Federal, Estadual e Municipal veem editando medidas de urgência, em formato normativo, que precisam ser compreendidas e aplicadas de acordo com o tamanho das empresas, suas características e recursos humanos.*

*Não haverá uma receita pronta e também não existem soluções mágicas.*

*Nos preparamos para adequar e customizar as soluções pontualmente em cada empresa que atendemos, levando em consideração suas características e a pretensão de preservação dos vínculos com empregados e prestadores de serviços.*

*A seguir apresentamos as soluções. Caso a caso, aplicaremos as soluções possíveis a cada um de nossos clientes.*

*Estamos à disposição!*

**Guirão Advogados**



# Recursos Humanos – MEDIDAS TRABALHISTAS

MPV 927/2020 e Legislação Trabalhista



<b>Força Maior</b>	A emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus permitiu o reconhecimento de uma circunstância de força maior que permite a flexibilização das regras contratuais, de qualquer natureza, inclusive as trabalhistas.
<b>Preponderância das Negociações Individuais sobre convenções coletivas e normas jurídicas</b>	Aquilo que for negociado entre o empregador e o empregado para valer durante o período de calamidade pública tem mais valor do que aquilo que está previamente estabelecido para regular as relações, seja uma convenção coletiva, seja uma lei, inclusive a CLT, obviamente resguardadas as Garantias Constitucionais dos Trabalhadores.
<b>Objetivo das Medidas</b>	Não se pode perder de vista que o OBJETIVO das medidas é a preservação do emprego e da renda, obviamente conciliados com os outros princípios da Ordem Econômica, pois se não houver garantias da preservação e manutenção da atividade econômica, não será possível assegurar emprego e renda.



## MEDIDAS COLETIVAS

### Aproveitamento e Antecipação de Feriados

Os Feriados, no Brasil, tradicionalmente são muitos! Portanto, a MPV 927/20 autoriza antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais. Ou seja, nesse momento de incertezas, ainda mais considerada a decretação de quarentena com restrição de funcionamento a certas atividades econômicas pelos Governos Estaduais e Municipais, é possível ajustar a necessidade e disponibilidade do empregado com a sua dispensa de comparecimento ao trabalho.

### Férias Coletivas

Todos os trabalhadores, ou um conjunto de trabalhadores de certos e determinados setores da empresa podem receber a determinação de gozo de férias coletivas. Lembrando que a entrada em férias coletiva é prerrogativa do empregador.



## MEDIDAS INDIVIDUAIS

### **Antecipação de Férias Individuais**

Se o trabalhador já adquiriu o direito ao gozo de férias, a concessão é uma prerrogativa do empregador. Por outro lado, durante o estado de calamidade, permitido será antecipar férias ao empregado, mesmo sem ter concluído o período aquisitivo.

Assim, essa medida pode ser interessante de se aplicar a funções ou trabalhadores que serão menos demandados nesse período.

A indenização de férias não precisa ser paga agora (pode ser paga até 20 de dezembro) e o abono de férias pode ser pago até o 5º dia útil após a concessão (ou seja, no mesmo fluxo de caixa programado para os salários dos demais)

### **Teletrabalho, Trabalho Remoto ou Trabalho a Distância (ou Home Office)**

Todo e qualquer trabalho remoto ou a distância que o empregado que, normalmente, trabalha presencialmente na empresa, poderá desenvolver nesses dias de confinamento e isolamento social. É caracterizado pela prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação (internet).

Apesar da dubiedade da norma, é incumbência do empregador fornecer os equipamentos necessários para a realização das atividades. Do contrário, o tempo disponível do empregado, sem equipamentos para desenvolver suas atividades, contará como tempo de serviço.

### **Bancos de Horas**

A MPV autoriza a constituição de um banco de horas especial em decorrência da eventual interrupção das atividades do empregador no período de calamidade pública. Assim, as horas não trabalhadas agora poderão ser exigidas no futuro, em até 18 meses do encerramento do período de calamidade pública, respeitados o limite máximo diário de acréscimo de jornada, de 2 horas.



# Recursos Humanos – MEDIDAS TRABALHISTAS

MPV 927/2020 e Legislação Trabalhista



<b>Comunicação das medidas</b>	A MPV 927 prevê que qualquer das medidas que autoriza, em sendo adotadas, devem ser comunicadas com 48 (quarenta e oito horas) de antecedência, inclusive as férias coletivas.
<b>Documentação dos acordos e ajustes para o período de calamidade pública</b>	<p><u>Teletrabalho</u>: Só é necessário para regular a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho.</p> <p><u>Férias Individuais e Coletivas</u>: necessitam ser documentadas em acordos individuais ou coletivos, pela necessidade de manutenção dos registros até mesmo para efeito de fiscalização. No caso de férias coletivas, dispensa-se até a comunicação prévia do órgão responsável pela fiscalização do trabalho.</p> <p><u>Aproveitamento dos Feriados</u>: a MPV 927 só exige acordo individual em caso de feriados religiosos, para guardar respeito com a religião praticada pelo empregado.</p> <p><u>Banco de Horas</u>: A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo</p>



## MEDIDAS EXTREMAS (já previstas na CLT)

### **Redução da Jornada de Trabalho com Redução proporcional do salário**

É possível determinar a redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais (mas não é possível propor Horas Extras) ou 26 horas semanais (com até mais 06 Horas Extras semanais). Nesse caso, além da redução da jornada, reduz-se também o salário na mesma proporção da redução da jornada (o limite é o salário mínimo da categoria). No caso de redução para 26 horas, é possível reduzir o salário em até 35% e, ainda, eventuais horas extras podem ser objeto de banco de horas.

### **Redução do Salário em até 25%**

Situação extrema, pois não está relacionada à redução da jornada. Mas garantidora da relação de emprego. E não há insegurança jurídica decorrente da decretação o estado de calamidade e pelas restrições à certas atividades econômicas.

### **Demissão com redução da multa do FGTS e aviso prévio pela metade**

Essa situação só pode ser aplicada se houver conveniência também para o empregado (ou seja, depende de acordo expresso e voluntário dele). Foi incluído na CLT pela Reforma de 2017.

## Contato

Drº Alexandro: [a.guirao@guirao.com.br](mailto:a.guirao@guirao.com.br)

Drº Moacir: [m.guirao@guirao.com.br](mailto:m.guirao@guirao.com.br)

Drº Reinaldo: [r.garcia@guirao.com.br](mailto:r.garcia@guirao.com.br)



Alameda Caulim, 115 – Sala 1312 - Espaço Cerâmica – São Caetano do Sul/SP – CEP 09531-195

Telefone: 55 11 4221-3600 - WhatsApp 11 99301-1195 - e-mail: [guirao@guirao.com.br](mailto:guirao@guirao.com.br)  
[www.guirao.com.br](http://www.guirao.com.br) - [facebook.com/guiraoadvogados](https://facebook.com/guiraoadvogados)