



CONTRATOS DE TRABALHO

GESTÃO DA CRISE COVID-19

ANÁLISE JURÍDICA

24-03-2020

LOJISTAS DE SÃO PAULO

CARO EMPRESÁRIO,

Considerando o cenário caótico atual vivido no Brasil em razão do coronavírus (COVID-19) e que pegou todos de surpresa, testemunhamos uma série de medidas do Poder Público e, também de organizações privadas para conter a proliferação do vírus e preservar a integridade das pessoas. Esta realidade, inevitavelmente, já afeta gravemente a produtividade, a renda e o consumo, levando a outros desafios que impõem providências emergenciais para prevenir males decorrentes e preservar a estabilidade das empresas, empregos e a execução de serviços essenciais nesse momento delicado. É neste contexto que o SINDILOJAS-SP produziu este e-Book em caráter de urgência, para orientar as empresas do setor de **LOJISTAS DE SÃO PAULO** e assim contribuir com a gestão da crise, especialmente no que tange às relações de trabalho ante os impactos que terão de ser enfrentados. Ótima LEITURA.

RUY PEDRO DE MORAES NAZARIAN
Presidente

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. PAPEL DO SINILOJAS-SP.....	4
3. CONTRATOS DE TRABALHO E A GESTÃO DA CRISE COVID-19.....	5
3.1. Qual o OBJETO da MP 927-2020?	6
3.2. Como funcionará o TELETRABALHO durante a vigência da medida?	7
3.2.1. MODELO de minuta para <i>home office</i>	10
3.3. E as providências sobre a ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS?.....	12
3.4. Como ficam as FÉRIAS COLETIVAS?	15
3.5. Como as empresas podem aplicar a ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS?	17
3.6. Quais as regras do BANCO DE HORAS prevista na MP?	18
3.6.1. Modelo de ACORDO DE BANCO DE HORAS	20
3.7. E as regras de SEGURANÇA e SAÚDE do trabalho?.....	22
3.8. As empresas poderão SUSPENDER o contrato de trabalho?.....	23
3.9. Existe alternativa para REDUÇÃO da jornada e SUSPENSÃO do contrato?.....	26
3.10. Do que trata o DIFERIMENTO no recolhimento do FGTS?.....	28
3.11. Quais OUTRAS MEDIDAS estão contempladas na MP?	29
3.12. Como será a ANTECIPAÇÃO do pagamento do ABONO?	31
3.13. Das DISPOSIÇÕES FINAIS	32
4. DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA	32
4.1. Medida do Governo do Estado de São Paulo?	33
4.2. Combate ao COVID-19, como ser parte da solução?	34
4.3. Orientações para as empresas	35
4.4. Orientações para a SOCIEDADE.....	35
5. CONCLUSÃO E SUGESTÕES DE PROVIDÊNCIAS	38

1. INTRODUÇÃO

Diante do cenário caótico estabelecido no Brasil e no mundo, decorrente do novo coronavírus (Covid-19), o SINDILOJAS-SP promoveu estudo objetivando identificar as medidas exequíveis para ao menos abrandar os efeitos dessa realidade no que tange à produtividade, cumprimento dos contratos, focando nas responsabilidades trabalhistas, uma vez que os prejuízos econômicos serão inevitáveis para diversos ou todos os setores da economia.

Em que pese o estágio inicial do contágio em nosso amado País, e que já vitimou 34 pessoas e que ameaça mais vidas, nos encontramos em estado de calamidade pública, já sendo possível constatar graves efeitos para a sociedade sob vários aspectos.

Essa realidade tem gerado subsequentes atos das autoridades visando não apenas a contenção do contágio, mas também a redução dos efeitos colaterais para a economia.

É neste contexto que desenvolvemos o presente e-Book, CONTRATOS DE TRABALHO, GESTÃO DA CRISE COVID-19, para traduzir as medidas editadas pelas autoridades, sobretudo Governo Federal, subsidiar as empresas do setor de LOJISTAS DE SÃO PAULO representadas, e, em conjunto, mas à distância tanto quanto possível, formatar as melhores soluções para superarmos da melhor maneira esta fase que certamente irá passar. ÓTIMA LEITURA.

2. PAPEL DO SINDILOJAS-SP

Primordialmente, é importante esclarecer que o papel do SINDILOJAS-SP encontra alguns limites legais, não podendo, por exemplo, cravar as medidas que devem ou não ser seguidas pela empresa, pois, o fazendo, extrapolaria suas atribuições como associação e sindicato, respectivamente, contrariando a legislação de um modo geral e, ainda, atraindo para si responsabilidade que não lhe cabe, uma vez que as minúcias do pactuado entre a empresa associada e as partes interessadas como colaboradores, fornecedores, sindicato, parceiros e outros compete somente à própria empresa e às pessoas com as quais contrata.

Isto vale para a interpretação de regras legais as quais estão sujeitas a interpretações diversas.

Por oportuno, o SINDILOJAS-SP ressalta que trabalha intensamente para desenvolver serviços de melhor qualidade e eficiência para suas **ASSOCIADOS** como o presente **E-BOOK** jurídico, sempre atentas às questões legais, éticas e de mercado, para não desvirtuar seu papel e responsabilidades.

Logo, este **E-BOOK** externa o ponto de vista do jurídico das entidades subscritoras sobre o assunto, considerando as últimas normas editadas pelo Governo Federal, cabendo à empresa acatar ou não, sob sua exclusiva responsabilidade.

3. CONTRATOS DE TRABALHO E A **GESTÃO DA CRISE** COVID-19

Indo direto ao assunto, ante as subseqüentes medidas restritivas editadas pelas autoridades, especialmente Governos Estaduais que a todo momento anunciam alguma providência, e em virtude dos inevitáveis impactos na produtividade das empresas e conseqüentes riscos para manutenção de empregos, o Governo Federal editou no último Domingo, 22 de março, a [Medida Provisória \(MP\) nº 927-2020](#), para tratar sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido por Decreto, em decorrência do coronavírus (COVID-19).

Conforme se verá nas próximas linhas as medidas em questão são semelhantes àquelas cogitadas por esta assessoria em PARECER recentemente transmitido para as empresas associadas, e que o SINDILOJAS-SP cogitava converter em negociação coletiva, o que ainda é ponderado, tudo com o propósito de prover ferramentas para a **GESTÃO DA CRISE** instalada.

Nos termos da norma citada, empregadores em geral, inclusive do segmento representado pelo SINDILOJAS-SP, poderão aplicar as disposições previstas na MP, cujo **principal propósito é a preservação do emprego e da renda**¹.

¹ [Medida Provisória \(MP\) nº 927-2020](#) | Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que **poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda** e para 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 do coronavírus (**covid-19**), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na [Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020](#). Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo [Decreto Legislativo nº 6, de 2020](#), e, para fins trabalhistas, constitui

Para tanto, uma série de obrigações são flexibilizadas para viabilizar providências mais dinâmicas e adequadas nesse cenário de caos, o que será visto em tópicos para facilitar a assimilação e, também eventuais atualizações pela assessoria jurídica da entidade, que como veremos, poderá ser uma constante.

3.1. Qual o **OBJETO** da MP 927-2020?

Conforme sinalizado, a Medida Provisória apresenta alternativas para as empresas diante do quadro de calamidade pública como, por exemplo, a possibilidade de **firmação de acordo individual escrito**², àquele tratado entre empresa e colaborador de forma direta, para regulamentar temas³ como:

- TELETRABALHO;
- ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS;
- CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS
- APROVEITAMENTO E A ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS
- BANCO DE HORAS;

hipótese de força maior, nos termos do disposto no [art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#)

² [Medida Provisória \(MP\) nº 927-2020](#) | Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar **acordo individual escrito**, 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.

³ [Medida Provisória \(MP\) nº 927-2020](#) | Art. 3º 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: I - o teletrabalho; II - a antecipação de férias individuais; III - a concessão de férias coletivas; IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; V - o banco de horas; VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

- FLEXIBILIZAÇÃO DE REGRAS DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO;
- SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO; e,
- DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS.

Oportuno destacar que o Governo se viu obrigado a tal providência considerando o avanço do COVID-19, a ausência de representação sindical em vários setores, e a necessidade de dispensar ao setor produtivo maior segurança jurídica.

Todavia, a MP foi alvo de duras críticas por parte de parlamentares do Congresso Nacional e representantes dos trabalhadores, o que levou à **REVOGAÇÃO**⁴ da norma em ponto pertinente à suspensão do contrato de trabalho sobre a qual trataremos em tópico específico.

3.2. Como funcionará o **TELETRABALHO** durante a vigência da medida?

Pertinente ao TELETRABALHO (*HOME OFFICE*), nos termos da Medida é facultado ao empregador sua implementação⁵ desde que avise o empregado através de

⁴ Medida Provisória nº 928-2020 | Art. 2º Fica revogado o art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.

⁵ Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, **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.** § 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, 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

um simples e-mail, por exemplo, com antecedência de 48H00⁶, independentemente da existência de norma coletiva sobre o assunto.

Também em virtude da emergência, a empresa poderá formalizar o contrato em até 30 (trinta)⁷ dias a contar de sua implementação, o que não seria permitido em condições normais, devendo arcar com eventuais ônus para essa adaptação.

Ainda sobre o tema, o §4º, viabiliza a concessão de maquinário na forma de comodato para execução do trabalho remoto (*home office*), sem que tais custos impliquem em verbas de natureza salarial.

Por outro lado, havendo a alteração do regime para TELETRABALHO, **o tempo do empregado será considerado à disposição do empregador ainda que a infraestrutura não possa ser viabilizada⁸**, o que impõe prévia e cautelosa

trabalho externo, aplicável o disposto no [inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

⁶ § 2º A alteração de que trata o **caput** será notificada ao empregado com **antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico**.

⁷ § 3º 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 trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho**.

⁸ § 4º 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: I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que **não caracterizarão verba de natureza salarial**; ou II - 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.

análise do empregador quanto a esta opção, de modo a evitar a conversão sem a garantia de que as tarefas poderão ser executadas.

Algumas empresas enfrentam dificuldades com questões aparentemente simples como o acesso à internet, inexistente em alguns casos, ou de tráfego de dados insuficientes para a natureza do serviço, o que imporá às empresas medidas para garantir este acesso.

A MP estabelece também que não será considerado tempo à disposição do empregador, regime de prontidão ou de sobreaviso o uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho⁹.

Em que pese tal disposição consideramos temerário para a empresa deixar de regular esta possibilidade no contrato aditivo ao contrato de trabalho, pois tal hipótese pode ser objeto de futuras contestações no âmbito do Poder Judiciário. O ideal é reger em aditamento que o uso de sistemas ou mesmo a execução de horas extras só poderão ocorrer mediante prévia e expressa designação da gerência.

A Medida permite o regime de TELETRABALHO inclusive para estagiários e aprendizes¹⁰.

⁹ § 5º **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.**

¹⁰ Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

Como a MP permite a formalização do contrato em até 30 (trinta) dias, às empresas que desejarem se valer destas regras – e acreditamos que serão a grande maioria em virtude das restrições e medidas de quarentena recomendadas - é aconselhável observar o desenvolvimento da experiência e as possibilidades de efetivação antes da formalização do contrato, já que o empregador tem a faculdade de retornar o regime para o modelo presencial, salvo impedimento legal que pode surgir em eventual agravamento da crise.

3.2.1. **MODELO** de minuta para *home office*

Para melhor subsidiar as empresas eis a seguir um modelo simples de redação que pode servir de inspiração para os ajustes que as ASSOCIADAS desejem implementar em um aditivo contratual entre empresa e empregado para esta situação de calamidade pública:

TERMO DE ADITAMENTO AO CONTRATO DE TRABALHO

[RAZÃO SOCIAL DA EMPRESA], com sede na **[indicar o endereço completo incluindo CEP]**, inscrita no CNPJ sob o nº **[indicar]**, neste ato representada por seu representante legal, o Sr. **[NOME COMPLETO]**, portador da Cédula de Identidade RG nº **[indicar]**, e do CPF nº **[indicar]**, e o **[NOME COMPLETO DO EMPREGADO]**, **[nacionalidade]**, **[estado civil]**, **[profissão]**, empregado da **[NOME DA EMPRESA]**, contratado como **[função]**, portador da Cédula de Identidade RG nº **[indicar]**, CPF nº **[indicar]**, e da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) n.º **[indicar]** série n.º **[indicar]**,

CONSIDERANDO o cenário de pandemia que assola o planeta, decorrente do novo coronavírus (Covid-19), e os elevados riscos de proliferação no Brasil;

CONSIDERANDO as diversas medidas já implementadas pelos órgãos públicos em suas diferentes esferas, todas com o mesmo propósito, de mitigar os efeitos

derivados da propagação do referido vírus, sobretudo os termos da Medida Provisória nº 927-2020;

CONSIDERANDO a função social das empresas, a imprevisão deste estágio caótico que pegou todos de surpresa, o status de hipossuficiência dos trabalhadores e a necessidade de equilibrar todos estes fatores; e

CONSIDERANDO as regras trabalhistas vigentes e a necessidade de **flexibilização para permitir medidas efetivas** para garantia não apenas do bem estar social e contenção do vírus, mas também a superação das partes envolvidas, empresa e colaborador, em **CARÁTER EXCEPCIONAL**, as PARTES celebram, de comum acordo, o presente **TERMO DE ADITAMENTO AO CONTRATO DE TRABALHO**, que se regerá conforme as condições e itens seguintes:

1. DO TRABALHO REMOTO

1.1. As PARTES pactuam a implementação do TRABALHO REMOTO, em caráter TRANSITORIO, dispensadas maiores formalidades pertinentes.

1.2. Transitoriamente, as regras trabalhistas pertinentes serão relativizadas, sendo de corresponsabilidade das partes as medidas de adaptação, com o menor custo, e a **regra de não execução de horas extras**, salvo disposição expressa em contrário.

2. DOS EQUIPAMENTOS EM COMODATO

2.1. Para execução dos serviços remotos a EMPREGADORA cederá ao EMPREGADO, em regime de comodato, os seguintes equipamentos:

2.1.1. [Listar os equipamentos e eventuais sistemas que serão colocados à disposição do EMPREGADO]

3. DAS RESPONSABILIDADES DA EMPRESA

3.1. [Indicar com o que a empresa arcará, além dos equipamentos];

4. DAS RESPONSABILIDADES DO EMPREGADO

4.1. É dever do EMPREGADO exercer suas atividades home office com probidade, ética e transparência;

4.2. Zelar pela manutenção e perfeito estado de conservação dos equipamentos da empresa referidos no item [indicar], ciente de que eventuais danos, inutilização ou extravio, seja derivado de mau uso ou negligência, deverão ser reparados nos limites legais e de suas responsabilidades.

4.3. Nessas hipóteses, é dever do EMPREGADO comunicar o evento à empresa imediatamente após o fato.

4.4. Havendo o rompimento do contrato, em qualquer hipótese, é dever do EMPREGADO restituir à empresa o(s) equipamento(s) listado(s) acima sob pena de reparação.

5. DA VIGÊNCIA

5.1. O presente acordo terá vigência de [XX] (X dias) dias, contados a partir de [indicar a data inicial], prorrogável por igual período se o estado de calamidade pública se prolongar.

[Estado], [dia] de [mês por extenso] de [ano numeral completo].

[RAZÃO SOCIAL DA EMPRESA]

[NOME DO EMPREGADO]

[Nome do Representante Legal]

[Função]

[Cargo]

Testemunhas

[NOME DA TESTEMUNHA 1]

[NOME DA TESTEMUNHA 2]

CPF nº [indicar número]

CPF nº [indicar número]

3.3. E as providências sobre a **ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS?**

Sobre o tema ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS ao tempo em que a MP flexibiliza as regras da CLT impõe algumas exigências simples como aviso prévio e escrito com 48H00, o que um simples e-mail resolve, período mínimo 5 (cinco) dias para gozo das férias, além da **priorização das pessoas pertencentes aos grupos de risco do coronavírus (COVID-19)**¹¹.

¹¹ Art. 6º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, **quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.** § 1º As férias: I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido. § 2º Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito. § 3º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (**COVID-19**) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV.

As férias poderão ser concedidas ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido, e as partes poderão negociar eventual antecipação de períodos futuros de férias mediante acordo individual escrito, medida que vemos como aliada a possibilidade de férias antecipadas para os empregados que não percorreram o período aquisitivo, como forma de se evitar longos períodos sem a licença após esta aplicação excepcional.

Pela MP a empresa poderá interromper as férias ou licenças não remuneradas de empregados ligados à área da saúde ou atividades essenciais¹².

Outra flexibilidade em relação às férias se refere ao pagamento do adicional de 1/3 de férias, o que poderá ser feito **após sua concessão, desde que pago na data em que é devida a gratificação natalina¹³, ou seja, até 20 de dezembro¹⁴.**

Outro 1/3 que se cogita quando o assunto é férias se refere à possibilidade de conversão de 10 (dez) dias em espécie, quando o empregado abre mão de parte de suas férias para receber o valor correspondente. Para essas situações a MP

¹² Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, 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 quarenta e oito horas.

¹³ Art. 8º Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, 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 prevista no [art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965](#).

¹⁴ Lei nº 4.749-1965 | Art. 1º - A gratificação salarial instituída pela [Lei número 4.090, de 13 de julho de 1962](#), **será paga pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano**, compensada a importância que, a título de adiantamento, o empregado houver recebido na forma do artigo seguinte.

sinaliza que compete ao empregador concordar ou não com a conversão do terço das férias em abono pecuniário¹⁵.

A prorrogação do pagamento do primeiro terço das férias citado acima entendemos que se trata de uma flexibilização bastante singela, e talvez ineficaz para grande parte das empresas se o propósito é evitar demissões, primeiro porque a maior parte das empresas não estava e não está preparada para esse cenário nem para concessão de férias repentinas, segundo porque o valor em questão é módico, e finalmente porque o tempo é exíguo.

Evidentemente, é preciso equilibrar o estado de calamidade e o status de hipossuficiência do trabalhador, porém, as medidas devem ser arquitetadas de modo que a empresa seja capaz de subsistir à crise provocada pelo COVID-19 sob pena de inexistir empresa para o retorno do empregado.

O artigo subsequente apresenta outra medida nem tanto flexível, em relação ao momento do pagamento da remuneração das férias concedidas, **permitindo que a empresa o faça até o quinto dia útil do mês subsequente ao da concessão das férias**¹⁶. A paralização das atividades não essenciais – sobre as quais trataremos em outra circular – e as incertezas sobre o tempo mostram que a

¹⁵ Parágrafo único. 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 a que se refere o **caput**.

¹⁶ Art. 9º O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º 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 Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

empresa não terá fontes de receitas para enfrentamento da crise, apenas desembolsos, o que tende a tornar tal providência absolutamente ineficaz.

Eis que fundamental ressaltar que a aplicação das medidas previstas na MP nº 927-2020 seguidas da dispensa do empregado **as regras excepcionais deixam de valer**, devendo a empresa pagar os direitos rescisórios do empregado na forma e nos prazos da lei¹⁷.

3.4. Como ficam as **FÉRIAS COLETIVAS**?

Sobre as FÉRIAS COLETIVAS, a Medida prevê que a empresa poderá concedê-la mediante prévio aviso de 48H00, o que entendemos também deve ser por escrito,

¹⁷ Art. 10. Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

sem, no entanto, ter de se submeter a limites mínimo¹⁸ ou máximo¹⁹ de duração das referidas férias²⁰, ou a comunicações prévias a órgãos locais ou sindicatos²¹.

Das regras em questão pode-se depreender, em tese, que as empresas poderiam conceder férias coletivas pelo período de 3 (três) meses, por exemplo, o que consideramos elevado risco jurídico, portanto, não sendo recomendável, em vista do conjunto de regras da CLT e os claros ônus derivados de tal hipótese.

O limite de férias coletivas sob uma perspectiva prudente a nosso ver, e que poderia ser compensada com as férias individuais é de 30 (trinta) dias. Período maior implicará em sérios ônus para a empresa que terá de pagar o terço adicional sobre todo o tempo das férias coletivas²².

¹⁸ CLT | Art. 139 - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa. § 1º - As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que **nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos**.

¹⁹ CLT | Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I - **30 (trinta) dias corridos**, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

²⁰ Art. 11. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na [Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

²¹ Art. 12. 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 Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

²² Constituição Federal | Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) **XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;**

Outro ponto que merece destaque é que as comunicações aos órgãos competentes e sindicatos, por exemplo, não foram excluídas, mas apenas o seu atendimento prévio. Ainda assim, a comunicação póstuma não faz sentido para esta assessoria uma vez que as empresas estão sujeitas a fiscalização e a reclamos do empregado.

Logo, sobre este aspecto, é importante que a empresa documente e archive tais providências para eventuais esclarecimentos, apresentação perante os órgãos competentes.

Ademais, na hipótese de férias mais longas em que o empregado ficaria devendo horas para a empresa existe também riscos de prejuízos conforme veremos mais adiante.

3.5. Como as empresas podem aplicar a **ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS**?

Pertinente ao tema APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS, a Medida Provisória indica que as empresas poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos de qualquer esfera, federal, estadual, distrital ou municipal, devendo notificar por escrito o empregado, com antecedência de 48H00, indicando expressamente os feriados em questão²³, ou seja, quais os feriados previstos ao

²³ Art. 13. Durante o estado de calamidade pública, 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, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

longo do ano de 2020 e que serão desfrutados pelo empregado à partir das próximas 48H00 ou tempo maior.

Esta medida poderá compor o sistema de banco de horas²⁴, devendo o empregador se ater especialmente aos feriados religiosos, que também podem entrar no mesmo sistema, desde que para estes seja firmado acordo individual escrito²⁵.

Perceba que à exceção dos feriados religiosos as formalidades para aproveitamento e antecipação dos demais feriados estão dispensadas, sendo recomendável, entretanto, que as empresas se organizem adequadamente para que a gestão desse mecanismo não gere contratempos futuros.

3.6. Quais as regras do **BANCO DE HORAS** prevista na MP?

A respeito do tema BANCO DE HORAS, pela Medida está autorizada a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada **mediante acordo coletivo ou individual formal**, para compensação no **prazo de até dezoito meses contados da data de encerramento do estado de calamidade pública**²⁶.

²⁴ § 1º Os feriados a que se refere o **caput** poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

²⁵ § 2º O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

²⁶ Art. 14. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, 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**

São, portanto, UM ANO E MEIO para compensação das horas negativas que o empregado acumularia em quarentena. Bastante tempo sem a menor dúvida.

Se por um lado a possibilidade de conversão das horas negativas de trabalho - àquelas devidas pelo empregado -, podem representar uma vantagem para a empresa que não teria de pagar a hora extraordinária se a jornada se estender além do normal após o estado de calamidade pública, no limite de 2H00 por dia, por outro, as incertezas sobre o futuro pós COVID-19, o longo período que será necessário para essa compensação e até a possibilidade de negativa do empregado no seu cumprimento enseja elevado risco.

Veja que a Medida não soluciona a hipótese de negativa do empregado no cumprimento dessas horas pelas quais terá recebido sem a contrapartida que é o seu trabalho, nem o fato de que a lei limita a possibilidade de desconto da remuneração devida em caso de demissão²⁷.

Logo, a implementação desmedida do BANCO DE HORAS pode representar prejuízo para a empresa.

até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. §

1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.

§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

²⁷ CLT | Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. (...) **§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.**

3.6.1. Modelo de ACORDO DE BANCO DE HORAS

ACORDO DE BANCO DE HORAS E DIAS PONTES

[**RAZÃO SOCIAL DA EMPRESA**], com sede na [indicar o endereço completo incluindo CEP], inscrita no CNPJ sob o nº [indicar], neste ato representada por seu representante legal, o Sr. [**NOME COMPLETO**], portador da Cédula de Identidade RG nº [indicar], e do CPF nº [indicar], e o [**NOME COMPLETO DO EMPREGADO**], [nacionalidade], [estado civil], [profissão], empregado da [**NOME DA EMPRESA**], contratado como [função], portador da Cédula de Identidade RG nº [indicar], CPF nº [indicar], e da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) n.º [indicar] série n.º [indicar],

CONSIDERANDO o cenário de pandemia que assola o planeta, decorrente do novo coronavírus (Covid-19), e os elevados riscos de proliferação no Brasil;

CONSIDERANDO as diversas medidas já implementadas pelos órgãos públicos em suas diferentes esferas, todas com o mesmo propósito, de mitigar os efeitos derivados da propagação do referido vírus, especialmente os termos da Medida Provisória nº 927-2020;

CONSIDERANDO a função social das empresas, a imprevisão deste estágio caótico que pegou todos de surpresa, o status de hipossuficiência dos trabalhadores e a necessidade de equilibrar todos estes fatores; e

CONSIDERANDO as regras trabalhistas vigentes e a necessidade de **flexibilização para permitir medidas efetivas** para garantia não apenas do bem estar social e contenção do vírus, mas também a superação das partes envolvidas, empresa e colaborador, em **CARÁTER EXCEPCIONAL**, as PARTES celebram, de comum acordo, o presente **ACORDO DE BANCO DE HORAS**, que se regerá conforme as condições e itens seguintes:

5. DO BANCO DE HORAS

1.1. As PARTES pactuam que será formado um “banco de horas” de conformidade com o § 5º, do artigo 59, da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, com as regras da Medida Provisória acima.

1.2. A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

1.2.1. Pelo presente instrumento, o saldo de horas negativas poderá acumular objetivando a compensação posterior, mediante horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro de **18 (dezoito) dezoito meses**, contados a partir do encerramento do estado de calamidade pública.

1.2.2. Se a compensação das horas negativas não for realizada pelo empregado sem justo motivo, dentro do prazo limite fixado no item 1.2.1, o empregador fica autorizado a descontar o saldo remanescente na folha de pagamento do mês subsequente ao da apuração final

1.2.3. Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro de 18 (dezoito) meses, contados a partir do término do estado de calamidade pública;

1.2.4. As horas extras trabalhadas poderão ser compensadas com saldo negativo decorrente de atrasos, faltas injustificadas ou dias-pontes quando houver suspensão do expediente em emendas de feriados;

1.2.5. As horas extras trabalhadas e eventualmente não compensadas no prazo tratado neste contrato serão apuradas no prazo acima previsto e pagas no mês subsequente, com incidência do adicional legal de 50% sobre o valor da hora normal;

1.2.6. As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22h00min (vinte e duas) horas, obedecido, porém, o disposto no inciso I do artigo 413 da CLT;

1.2.7. Para o controle das horas extras e respectivas compensações a empresa fica obrigada a fornecer aos empregados, sempre que por estes solicitado, os comprovantes individualizados onde conste o montante das horas extras laboradas no mês, além do saldo eventualmente existente para compensação e o prazo limite para tal; e,

1.2.8. Na rescisão contratual, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas além do limite legal.

2. DA VIGÊNCIA

2.1. O presente acordo terá vigência de 90 (noventa) dias, contados a partir de [indicar a data inicial], prorrogável por igual período se o estado de calamidade pública se prolongar.

[Estado], [dia] de [mês por extenso] de [ano numeral completo].

[RAZÃO SOCIAL DA EMPRESA]

[NOME DO EMPREGADO]

[Nome do Representante Legal]

[Função]

[Cargo]

Testemunhas

[NOME DA TESTEMUNHA 1]

[NOME DA TESTEMUNHA 2]

CPF nº [indicar número]

CPF nº [indicar número]

3.7. E as regras de **SEGURANÇA** e **SAÚDE** do trabalho?

Além dos pontos vistos até aqui a Medida prevê capítulo para tratar da **SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**, afastando a obrigatoriedade de realização imediata dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, por exemplo, mas excetuando os exames de demissão²⁸, por razões óbvias.

A Medida Provisória visa a preservação de empregos, razão pelas quais posterga para até 60 (sessenta)²⁹ dias após o fim do estado de calamidade pública a realização dos exames acima, **salvo riscos à saúde do empregado, o que deverá ser indicado pelo médico do trabalho, o que pode ser um contratempo na prática, sobretudo para empresas de menor porte devido as restrições de atividades ou mesmo em razão da paralisação espontânea de consultórios já que as pessoas estão se mantendo em quarentena.**

²⁸ Art. 15. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, **exceto dos exames demissionais.**

²⁹ § 1º Os exames a que se refere **caput** serão realizados no **prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.** § 2º 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.**

Sobre o exame demissional, **existe uma hipótese de dispensa, caso o empregado tenha se submetido a exame médico ocupacional dentro do período de 180 (cento e oitenta) dias que anteceder a demissão**³⁰.

Outra regra ajustada se deve aos treinamentos previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, que poderão ser suspensos, realizados em até 90 (noventa) dias após o fim do decreto de calamidade pública, e na modalidade de ensino à distância, sem prejuízo da curadoria da empresa quanto ao seu conteúdo para garantir sua finalidade³¹.

A MP permite também a manutenção das comissões internas de prevenção de acidentes, e a consequente suspensão dos processos eleitorais até o final do decreto de calamidade pública³².

3.8. As empresas poderão **SUSPENDER** o contrato de trabalho?

³⁰ § 3º O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

³¹ Art. 16. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica **suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais** dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. § 1º Os treinamentos de que trata o **caput** serão realizados no **prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública**. § 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, os treinamentos de que trata o **caput 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.

³² Art. 17. 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.

Eis aí um tema que gerou grande controvérsia. A MP tratou no capítulo sobre o DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO que durante o estado de calamidade pública o contrato de trabalho poderia ser suspenso por até 4 (quatro) meses.

Nesta hipótese o empregado teria de participar de curso ou programa de qualificação profissional à distância (EAD) oferecido pela empresa, com duração equivalente à suspensão do contrato³³.

Nos termos da MP nº 927-2020 a aplicação desta regra poderia ser feita de forma direta, por contrato entre empresa e empregado, cabendo a empresa promover o apontamento na CTPS do empregado, e ficando a seu critério a concessão de ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial no período³⁴.

As regras previam, ainda, que a não realização do curso OU a execução de serviços invalidariam a suspensão e obrigariam a empresa a aplicar as regras do

³³ Art. 18. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, **o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual.**

³⁴ § 1º A suspensão de que trata o **caput**: I - não dependerá de acordo ou convenção coletiva; II - poderá ser acordada individualmente com o empregado ou o grupo de empregados; e III - será registrada em carteira de trabalho física ou eletrônica. § 2º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do disposto no **caput**, com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual. § 3º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho.

contrato de trabalho ativo na íntegra, sem prejuízo das penalidades cabíveis, mesmo que previstas em acordos ou convenções coletivas de trabalho³⁵.

No mais, a MP especificou que não haveria concessão de bolsa-qualificação para esses casos³⁶, o que também foi duramente criticado, especialmente pela ausência de contrapartidas para o empregado.

Este cenário levou a reconsideração do Governo, tendo o Presidente Jair Bolsonaro sinalizado a revogação pelo *Twitter* e assim concretizado através da [Medida Provisória \(MP\) nº 928-2020](#), que dentre outras providências **REVOGOU**³⁷ na íntegra as disposições do artigo 18 da MP nº 927-2020 sobre a suspensão do contrato de trabalho e qualificação profissional.

Assim, não valem as regras vistas neste item, sendo conveniente informar que existe pressão de parte dos Congressistas³⁸ pela revisão integral da MP, mesmo com a revogação promovida.

³⁵ § 4º Nas hipóteses de, durante a suspensão do contrato, o curso ou programa de qualificação profissional não ser ministrado ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, a suspensão ficará descaracterizada e sujeitará o empregador: I - ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período; II - às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e III - às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva.

³⁶ **§ 5º Não haverá concessão de bolsa-qualificação no âmbito da suspensão de contrato de trabalho para qualificação do trabalhador de que trata este artigo e o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.**

³⁷ [Medida Provisória \(MP\) nº 928-2020](#) | Art. 2º Fica revogado o [art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020](#).

³⁸ <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/03/23/congresso-comemora-retirada-de-trecho-de-mp-mas-insiste-em-mais-mudancas.htm> | Acesso em 24 de março de 2020.

O Governo, por sua vez, estuda ajustes inclusive sobre a possibilidade de permitir a suspensão do contrato garantindo-se contrapartidas para o trabalhador, cuja barreira é o orçamento. Há quem conteste a existência da citada barreira considerando os recursos do FAT, Fundo de Amparo ao Trabalhador, que em tese existe para suportar os desempregados.

3.9. Existe alternativa para **REDUÇÃO** da jornada e **SUSPENSÃO** do contrato?

A despeito da medida frustrada do Governo visto no item anterior, considerando a força maior **entendemos que por instrumento coletivo** se poderia firmar regras diretas para permitir a redução de até 50% (cinquenta por cento) do salário e igual percentual da jornada para que a empresa mantenha o emprego e a produtividade se for o caso, ainda que em menor escala, e o empregado uma fonte de renda, ainda que reduzida, sendo certo que se trata de medida transitória.

Esta é uma medida bastante extrema, portanto, é recomendável que seja aplicada em último caso, inclusive porque em breve o próprio Governo poderá apresentar nova regra a respeito mediante nova alteração da Medida Provisória.

Por outro lado, **a legislação já permite³⁹ reduzir 25% (vinte e cinco por cento) do salário sem reduzir a carga horária**, neste caso observando os ditames da Lei.

³⁹ CLT | Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada

Também consideramos medida extrema, mas que deve ser implementada se for para garantir empregos e a sobrevivência da empresa.

Tratando da SUSPENSÃO do contrato de trabalho, outra medida radical, o ideal é que fosse implementada por meio de instrumento coletivo com a participação sindical.

Logo, é preciso avaliar com rigorosa cautela a implementação de CONVENÇÃO com os empregados essa possibilidade caso a continuidade do negócio, da empresa, esteja ameaçada.

Para esta hipótese, caberia ao sindicato tentar negociar condições equânimes caso a empresa se veja sem alternativas, a fixação de contrapartidas para os empregados, como garantia provisória do emprego, de maneira que todos ganham. Em **NOTA DE RODAPÉ⁴⁰**, apresentamos exemplo que sugerimos em normas coletivas.

um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região. Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

⁴⁰ **Nota:** Esta é uma redação que desenvolvemos para aplicar em norma coletiva e que acreditamos poderia ser aplicada em situação de emergência em acordo com os trabalhadores: **DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO** | 1.1. Em caráter excepcional como impedimento no funcionamento da empresa por decretos governamentais, poderão as partes, empresa e empregado, ajustar a suspensão do contrato de trabalho pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, hipótese em que os haveres previdenciários deverão ser mantidos. 1.2. Esta medida extrema depende de expressa anuência do empregado e comunicação aos sindicatos convenientes e objetiva evitar a extinção do contrato de trabalho. 1.3. Os empregados que tiverem seus contratos de trabalho suspensos terão direitos a garantia provisória de empregado de 6 (seis) meses após o fim da suspensão, salvo pedido de demissão, extinção do contrato de trabalho por mútuo consentimento, na forma da Lei, ou demissão por justa causa, hipóteses em que a garantia provisória não será válida.

Vale registrar que a representação dos empregados que interage com o SINDILOJAS-SP já se mostra bastante resistente a essa possibilidade.

3.10. Do que trata o **DIFERIMENTO** no recolhimento do FGTS?

Sobre o assunto a MP nº 927-2020 **suspendeu** a exigibilidade do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS por 3 (três) meses, tratando das competências dos meses de março, abril e maio do ano corrente, facultando ao empregador deixar de promover estes depósitos independentemente do número de empregados, do regime de tributação, natureza jurídica, ramo de atividades e da prévia adesão⁴¹.

As obrigações suspensas poderão ser pagas de forma parcelada e sem encargos, desde que em até 6 (seis) meses e contanto que a empresa declare as informações até 20 de junho, observada a lei, hipótese em que a declaração constituirá confissão⁴².

⁴¹ Art. 19. 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. Parágrafo único. Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista no **caput** independentemente: I - do número de empregados; II - do regime de tributação; III - da natureza jurídica; IV - do ramo de atividade econômica; e V - da adesão prévia.

⁴² Art. 20. 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 previstos no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990](#). § 1º O pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas no **caput será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020**, observado o disposto no [caput do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990](#). § 2º Para usufruir da prerrogativa prevista no **caput**, o empregador fica obrigado 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, de 24 de julho de 1991, e no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999](#), observado que: I - as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e

Mais uma vez a rescisão invalida as regras de flexibilização, devendo a empresa estar atenta e este detalhe⁴³.

Neste capítulo outras medidas são adotadas como a possibilidade de incidência de encargos quando a empresa incorrer em mora nas parcelas, suspensão da contagem do prazo prescricional dos débitos relativos ao FGTS, bloqueio do certificado de regularidade do FGTS, dentre outras⁴⁴.

3.11. Quais **OUTRAS MEDIDAS** estão contempladas na MP?

constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e II - 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, de 1990](#).

⁴³ Art. 21. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista no art. 19 ficará resolvida e o empregador ficará obrigado: I - 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, de 1990](#), caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização; e II - ao depósito dos valores previstos no [art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990](#). **Parágrafo único.** Na hipótese prevista no **caput**, as eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

⁴⁴⁴ Art. 22. As parcelas de que trata o art. 20, caso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no [art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990](#). Art. 23. Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória. Art. 24. O inadimplemento das parcelas previstas no § 1º do art. 20 ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS. Art. 25. Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Medida Provisória serão prorrogados por noventa dias. Parágrafo único. Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

A Medida Provisória sob análise permite que durante o estado de calamidade pública os estabelecimentos de saúde podem firmar acordos individuais de trabalho, escrito, ainda que se trate de atividade insalubre ou com jornadas de 12H00⁴⁵, sendo permitida a compensação de horas para esses profissionais⁴⁶, nos moldes já vistos.

A Medida também suspende prazos processuais⁴⁷, exclui expressamente a hipótese de contaminação pelo COVID-19 como ocupacional⁴⁸, e trata da vigência dos acordos ou convenções coletivas de trabalho vencidos ou vincendos, que poderão ser prorrogados a critério do empregador⁴⁹.

⁴⁵ Art. 26. Durante o de estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, é permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso: I - prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no [art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#); e II - adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no [art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

⁴⁶ Art. 27. As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas nos incisos I e II do **caput** do art. 26 poderão ser compensadas, no prazo de dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

⁴⁷ Art. 28. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, 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.

⁴⁸ Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (**covid-19**) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

⁴⁹ Art. 30. Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.

Por fim, a MP prevê uma conduta mais orientadora⁵⁰ da fiscalização e expressa que as regras do TELETRABALHO não se confundem com teleatendimento e *telemarketing*⁵¹.

3.12. Como será a **ANTECIPAÇÃO** do pagamento do **ABONO**?

A respeito, a Medida fixa regras quanto ao ABONO ANUAL considerando trágico cenário de fechada de mais negócios, ponto que não nos estenderemos neste momento⁵².

⁵⁰ Art. 31. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades: I - falta de registro de empregado, a partir de denúncias; II - situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação; III - 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 IV - trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil. Art. 32. O disposto nesta Medida Provisória aplica-se: I - às relações de trabalho regidas: a) pela [Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974](#), e b) pela [Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973](#); e II - no que couber, às relações regidas pela [Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015](#), tais como jornada, banco de horas e férias.

⁵¹ Art. 33. Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e **telemarketing**, dispostas na [Seção II do Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452](#)

⁵² Art. 34. No ano de 2020, o pagamento do abono anual de que trata o [art. 40 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#), ao beneficiário da previdência social que, durante este ano, tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em duas parcelas, excepcionalmente, da seguinte forma: I - a primeira parcela corresponderá a cinquenta por cento do valor do benefício devido no mês de abril e será paga juntamente com os benefícios dessa competência; e II - a segunda parcela corresponderá à diferença entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada e será paga juntamente com os benefícios da competência maio. Art. 35. Na hipótese de cessação programada do benefício prevista antes de 31 de dezembro de 2020, será pago o valor proporcional do abono anual ao beneficiário. Parágrafo único. Sempre que ocorrer a cessação do benefício antes da data programada, para os benefícios temporários, ou antes de 31 de dezembro de 2020, para os

3.13. Das DISPOSIÇÕES FINAIS

Ao final, a Medida Provisória (MP) nº 927-2020 trata de aspectos pertinentes à validade da MP que prepondera sobre os acordos ou convenções coletivas⁵³, dentre outras regras.

4. DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

Por meio do [Decreto Legislativo nº 6-2020](#), foi reconhecido o estado de calamidade pública em razão da pandemia provocada pelo coronavírus (COVID-19), originado da China e que já se apresenta em diversos Países do mundo.

No Brasil o COVID-19 já vitimou 34 pessoas até o fechamento deste estudo, existindo fortes indicadores de que este número tende a aumentar sensivelmente, daí umas das razões das constantes campanhas propagadas pelo noticiário e por membros da sociedade civil para que todos fiquemos em casa de maneira a evitar

benefícios permanentes, deverá ser providenciado o encontro de contas entre o valor pago ao beneficiário e o efetivamente devido.

⁵³ Art. 36. Consideram-se convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto nesta Medida Provisória, tomadas no período dos trinta dias anteriores à data de entrada em vigor desta Medida Provisória. Art. 37. A [Lei nº 8.212, de 1991](#), passa a vigorar com as seguintes alterações: "Art. 47. (...) [§ 5º](#) O prazo de validade da certidão expedida conjuntamente pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional do Ministério da Economia, referente aos tributos federais e à dívida ativa da União por elas administrados, será de até cento e oitenta dias, contado data de emissão da certidão, prorrogável, excepcionalmente, em caso de calamidade pública, pelo prazo determinado em ato conjunto dos referidos órgãos. (...) Art. 38. A [Lei nº 13.979, de 2020](#), passa a vigorar com as seguintes alterações: [§ 6º](#) Ato conjunto dos Ministros de Estado da Saúde, da Justiça e Segurança Pública e da Infraestrutura disporá sobre a medida prevista no inciso VI do caput. [§ 6º-A](#) O ato conjunto a que se refere o § 6º poderá estabelecer delegação de competência para a resolução dos casos nele omissos.

A elevação do contágio.

4.1. Medida do Governo do Estado de São Paulo?

No último dia 22 de março o Governador João Dória editou o [Decreto nº 64.881-2020](#), para tratar da quarentena no Estado de São Paulo em virtude do COVID-19, visando conter a proliferação do vírus, prevendo a vigência da medida até 7 de abril⁵⁴.

A Medida do Governo restringe⁵⁵ atividades que geram contato com o público em geral, como shopping centers, poder exemplo, mas garante o funcionamento das atividades essenciais⁵⁶.

⁵⁴ Artigo 1º - Fica decretada medida de quarentena no Estado de São Paulo, consistente em restrição de atividades de maneira a evitar a possível contaminação ou propagação do coronavírus, nos termos deste decreto. Parágrafo único – A medida a que alude o “caput” deste artigo vigorará de 24 de março a 7 de abril de 2020.

⁵⁵ Artigo 2º - Para o fim de que cuida o artigo 1º deste decreto, **fica suspenso: I - o atendimento presencial ao público** em estabelecimentos comerciais e prestadores de serviços, especialmente em casas noturnas, “shopping centers”, galerias e estabelecimentos congêneres, academias e centros de ginástica, **ressalvadas as atividades internas**; II – o consumo local em bares, restaurantes, padarias e supermercados, sem prejuízo dos serviços de entrega (“delivery”) e “drive thru”.

⁵⁶ § 1º - **O disposto no “caput” deste artigo não se aplica a estabelecimentos que tenham por objeto atividades essenciais**, na seguinte conformidade: 1. saúde: hospitais, clínicas, farmácias, lavanderias e serviços de limpeza e hotéis; 2. alimentação: supermercados e congêneres, bem como os serviços de entrega (“delivery”) e “drive thru” de bares, restaurantes e padarias; 3. abastecimento: **transportadoras, postos de combustíveis e derivados, armazéns**, oficinas de veículos automotores e bancas de jornal; 4. segurança: serviços de segurança privada; 5. demais atividades relacionadas no § 1º do artigo 3º do Decreto federal nº 10.282, de 20 de março de 2020. § 2º - O Comitê Administrativo Extraordinário COVID-19, instituído pelo Decreto nº 64.864, de 16 de março de 2020, deliberará sobre casos adicionais abrangidos pela medida de quarentena de que trata este decreto.

Ademais, a Medida aponta recomendações e as penalidades em caso de descumprimento das medidas⁵⁷, sendo oportuno registrar aqui que já existem conflitos de normas.

São Paulo, por exemplo, é epicentro da crise no Brasil e onde foram editadas uma série de medidas restritivas, o próprio Governador JOÃO DÓRIA registrou em 21 de março⁵⁸ que as indústrias poderiam manter suas atividades normalmente porque não mantém contato com o público, valendo comentar que as medidas implementadas nos Estados também não são claras sobre todas as atividades que poderão funcionar o não.

4.2. Combate ao COVID-19, como ser parte da solução?

Certamente VOCÊ está acompanhando informações sobre o assunto e já tem uma noção sobre a gravidade do coronavírus (COVID-19) e sua letalidade em relação às pessoas de idade. Logo, o zelo com as medidas preventivas é mais do que autoproteção, é um verdadeiro gesto de amor e respeito ao próximo.

⁵⁷ Artigo 3º - A Secretaria da Segurança Pública atentarà, em caso de descumprimento deste decreto, ao disposto nos artigos 268 e 330 do Código Penal, se a infração não constituir crime mais grave. Artigo 4º - **Fica recomendado que a circulação de pessoas** no âmbito do Estado de São Paulo se limite às necessidades imediatas de alimentação, cuidados de saúde e exercícios de atividades essenciais. Artigo 5º - Este decreto entra em vigor em 24 de março de 2020, ficando revogadas as disposições em contrário, em especial: I – o inciso II do artigo 4º do Decreto nº 64.862, de 13 de março de 2020; II – o artigo 6º do Decreto nº 64.864, de 16 de março de 2020, salvo na parte em que dá nova redação ao inciso II do artigo 1º do Decreto nº 64.862, de 13 de março de 2020; III – o Decreto nº 64.865, de 18 de março de 2020. Palácio dos Bandeirantes, 22 de março de 2020.

⁵⁸ <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/03/21/doria-decreta-quarentena-no-estado-de-sp-ate-o-dia-7-de-abril-para-impedir-avanco-do-coronavirus.ghtml> | Acesso em 23 de março de 2020.

Convicta de que VOCÊ deseja ser parte da solução a SINDILOJAS-SP compilou nas próximas linhas as principais orientações para as EMPRESAS e para a SOCIEDADE de maneira geral.

4.3. Orientações para as empresas

- ✓ Disponibilize locais onde lavar as mãos com frequência, dispenser de álcool em gel 70% e toalhas de papel descartáveis;
- ✓ Amplie a frequência de limpeza de pisos, corrimãos, maçanetas e banheiros com álcool 70% ou solução de água sanitária.
- ✓ Incentive a realização de reuniões virtuais, cancele viagens não essenciais e, se possível, faça um rodízio com os funcionários e permita o trabalho remoto (*home office*).
- ✓ Adote horários alternativos para entrada dos funcionários e faça escalas, de forma que não estejam todos ao mesmo tempo no local.
- ✓ Funcionários doentes devem ficar em casa. Facilite a comprovação do atestado evitando que ele compareça à empresa.

As orientações acima são de canais de comunicação oficial do [Ministério da Saúde](#).

4.4. Orientações para a SOCIEDADE

- ✓ Lave as mãos frequentemente com água e sabão por pelo menos 20 segundos. Caso não tenha essa possibilidade, utilize álcool em gel 70%.
- ✓ Evite levar as mãos nos seus olhos, nariz ou boca.
- ✓ Não tenha contato próximo com pessoas doentes.

- ✓ Cubra bem a boca e o nariz com um lenço de papel ao tossir ou espirrar, ou com o antebraço. Lave bem suas mãos depois.
- ✓ Não compartilhe objetos pessoais.
- ✓ Cuide da sua saúde. Durma bem, beba bastante água, mantenha-se fisicamente ativo, gerencie seu estresse e procure consumir alimentos saudáveis, menos processados e mais naturais.
- ✓ Evite cumprimentar com as mãos ou beijos. Acene com a cabeça ou um gesto.
- ✓ Idosos e pessoas do grupo de risco com hipertensão, baixa imunidade, problemas cardíacos devem evitar aglomerações e ficar em casa.
- ✓ Pessoas com resfriados, sem apresentar febre ou dificuldade para respirar devem ficar isoladas e não devem procurar postos de saúde ou hospitais.
- ✓ Caso tenha algum dos sintomas, como febre ou falta de ar moderada e tenha entrado em contato com um grupo de risco, procure um posto de saúde próximo e utilize máscara.
- ✓ Se puder, fique em casa e mantenha esses cuidados.

Confira um material preparado pela Uol sobre o Coronavírus clicando [AQUI](#). Também é muito importante se atualizar através dos canais oficiais do Governo, do Ministério da Saúde e da própria Organização Mundial da Saúde⁵⁹ #Sejapartedasolucao.

⁵⁹ World Health Organization - <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf>

5. CONCLUSÃO E SUGESTÕES DE PROVIDÊNCIAS

De todo o exposto podemos **CONCLUIR** que as melhores soluções para o mercado de LOJISTAS DE SÃO PAULO irão depender significativamente da realidade de cada empresa e de suas interações. Explicamos.

Algumas organizações com atuação interestadual, por exemplo, podem enfrentar maiores dificuldades para garantir o traslado em vista de eventuais restrições impostas pelos Estados, como anunciado pelo Governo do Rio de Janeiro, por exemplo.

A paralisação das operações para as quais inexistir alternativas representará considerável elevação no custo da folha de pagamento. Logo, para esse grupo de colaboradores a alternativa viável a nosso ver seria férias coletivas seguidas de aplicação de banco de horas, ou seja, uma solução híbrida, contando com a contrapartida desse empregado no momento que as atividades voltarem à normalidade.

Vale frisar que as particularidades do setor levantam séria reflexão quanto as dispensas, uma vez que a recolocação de mão-de-obra qualificada pode ser um grande e desgastante desafio no pós crise.

Também é preciso alertar que as férias coletivas aliada a Banco de Horas não elimina o risco de o empregado deixar a companhia e a empresa ficar limitada a descontos em um mês apenas.

A redução do trabalho e da jornada, como visto, é um caminho ainda remoto diante da resistência da representação dos empregados, medida por outras experiências, caminho que é ponderado pelo SINDILOJAS-SP.

A redução de 25% (vinte e cinco por cento) do salário tal como previsto em Lei também seria uma opção, hipótese em que a empresa teria de avaliar com bastante cuidado sua aplicação e garantir de equanimidade no interior da companhia, pois na prática pode representar sérios e indesejáveis desgastes.

O envolvimento do Sindicato é um caminho para blindar a medida, porém, atrairá para a empresa questionamentos voltados para a justificação irrefutável de tal providência.

Sobre este ponto, mesmo sendo permitida a redução de 25% do salário sem a consequente redução da jornada, recomendamos que seja estudada contrapartida para reforço de tal medida.

As medidas editadas pelo Governo já estão vigentes e ajudam em certa medida a fundamentar providências mais duras das empresas. A suspensão do contrato vimos que não está mais em vigor, e para as regras que valem, é possível a aplicação de regras diferentes para diferentes setores da empresa que emprega diversas pessoas, respeitados os limites e princípios de igualdade dentre os considerados iguais.

O Teletrabalho, por sua vez, foi flexibilizado, mas depende de algumas providências para implementação, inclusive formalização de contrato, tendo esta assessoria disponibilizado uma referência neste estudo.

As regras de saúde e segurança do trabalho foram flexibilizadas assim como outras vistas de modo que, em tese, não é necessário ajustar grandes regras sobre a possibilidade de acidentes de trabalho durante o *home-office*. No modelo que apresentamos criamos regras sobre o controle da jornada vedando horas extras pensando também na redução dos riscos quanto a acidentes de trabalho.

Esse pode ser um grande teste para a modalidade do serviço uma vez que as pessoas estão em seu ambiente, fora do alcance e controle do empregador, daí o desafio.

Algumas empresas questionam, ainda, se podem deixar de pagar direitos como Vale-Transporte e Vale Refeição em situações de afastamentos por férias, suspensão de contrato dentre outras possibilidades. Em relação ao VT a questão é mais tranquila, sendo devido quando há a locomoção de casa para o trabalho e vice-versa. O VR em tese segue a mesma regra. No entanto algumas variáveis podem interferir como os usos e costumes da empresa ou mesmo regras convencionais, daí nossa recomendação para que sejam avaliados caso a caso.

Por fim, vale esclarecer que em relação ao ADITAMENTO à CONVENÇÃO COLETIVA firmado pelo SINDILOJAS-SP conforme lá disposto as regras do Governo prevalecem. Contudo, há possibilidade de coexistência das duas regras

competindo às partes interessadas observarem os prazos tratados na MP, bem como eventual fracionamento de férias previsto no ADITAMENTO.

Em relação às demais relações, de consumo, comerciais, de locação de imóveis, fornecimento de materiais, dentre tantas outras hipóteses, é preciso que prevaleça o bom senso e a razoabilidade. Situações de força maior normalmente são reguladas em contrato de maneira bastante superficial, daí a fundamental importância de uma gestão prudente das partes envolvidas em cada relação.

Temos visto empresas manifestando espontaneamente abono de obrigações, afastamento de multas e penalidades, ou revisão de regras em caráter transitório, tudo para preservar parcerias e privilegiar o senso de humanidade, de solidariedade.

Assim, para o SINDILOJAS-SP, é importante que as empresas comuniquem a seus parceiros como pretendem lidar com a crise e eventuais flexibilizações que necessitem, para que em conjunto as melhores soluções sejam encontradas. No mais, RECOMENDAMOS que seja realizado mapeamento da companhia à luz da análise ora apresentada para uma gestão eficiente.

O SINDILOJAS-SP seguirá dialogando com as empresas para estudar sempre os melhores caminhos, cogitando, ainda, aditamento em convenção coletiva.

Sendo o que nos competi por ora, sem mais, agradecemos a CONFIANÇA, desejamos SUCESSO à sociedade brasileira, às empresas, e UNIÃO nesse momento delicado sendo certo que TODOS podemos ser parte da solução.

JOSÉ LÁZARO DE SÁ

OAB/SP nº 305.166

SUELEN ALVES SANCHEZ

OAB/SP nº 315.671

JURÍDICO SINDILOJAS-SP

#RepresentATIVIDADE

#Juntosàdistância

CONTRATOS
DE TRABALHO
GESTÃO DA
CRISE COVID-19

RUY PEDRO NAZARIAN

Presidente

PAULO BOSCOLO

Diretor Executivo

ELISÂNGELA MARDEGAN

Advogada

SUELEN ALVES SANCHEZ

JOSÉ LÁZARO DE SÁ

Coordenação, redação e
conteúdo



sindilojas@sindilojas-sp.org.br



11 2858-8400



Rua Coronel Xavier de Toledo, 99 - Centro
Histórico de São Paulo, São Paulo – SP
CEP 01048-100