

CORONAVÍRUS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

versão **15**

AMIS

Associação Mineira de Supermercados

**CARTILHA ATUALIZADA COM AS
MEDIDAS PROVISÓRIAS
Nº 927 E 936**

VERSÃO 15

**ÚLTIMA ATUALIZAÇÃO
27/10/2020**

AUTORA

KÁTIA ALVES

ADVOGADA DA ASSOCIAÇÃO MINEIRA DE
SUPERMERCADOS - AMIS

sumário

1. FÉRIAS NORMAIS E COLETIVAS.....	4
2. COMPENSAÇÃO DE HORAS.....	5
3. BANCO DE HORAS NEGATIVO.....	5
4. HOME OFFICE.....	5
5. MEDIDA PROVISÓRIA Nº927.....	5
6. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936 É CONVERTIDA NA LEI FEDERAL 14.020.....	8
7. DECRETO FEDERAL 10.422 DE 14 DE JULHO.....	12
8. DECRETO Nº. 10.470 DE 24 DE AGOSTO DE 2020.....	14
9. DECRETO FEDERAL 10.517 DE 13 DE OUTUBRO DE 2020.....	15
10. PORTARIA 10.486 DE 22 DE BRIL DE 2020.....	16
11. LEI FEDERAL Nº13.979 DE 06 DE FEVEREIRO DE 2020.....	17
12. LEI FEDERAL Nº 13.982 DE 02 DE ABRIL DE 2020.....	17
13. PORTARIA DO MINISTÉRIO DA SAÚDE Nº356 DE 11 DE MARÇO DE 2020.....	18
14. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DE MINAS GERAIS FAZ RECOMENDAÇÕES AOS SUPERMERCADISTAS	18
15. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DE MINAS GERAIS, CODEMAT E CONAP - NOTA TÉCNICA 02/2020.....	18
16. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DE MINAS GERAIS E COORDINFÂNCIA NOTA TÉCNICA 05/2020.....	18
17. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DIÁLOGO SOBRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA E ADOÇÃO DE MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO EMPREGO E RENDA.....	19
18. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO.....	19
19. NORMATIVO 116 DO TST - CANCELAMENTO OU ADIAMENTO DE FÉRIAS	19
20. NOTIFICAÇÃO RECOMENDATÓRIA DA SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DE MINAS.....	19
21. PORTARIA CONJUNTA Nº 20 DO MINISTÉRIO DA SAÚDE E A SECRETARIA ESPECIAL DA PREVIDÊNCIA E TRABALHO (ANEXO XII).....	20
22. OFÍCIO SEI Nº. 2201 AUTORIZA RETORNO DAS ATIVIDADES DOS MENORES.....	21
23. NOTA TÉCNICA Nº 11 DA COORDINFÂNCIA.....	21

A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, no dia 27 de março, emitiu a **Circular nº 1088/2020** (Anexo I) com orientações gerais aos trabalhadores e empregadores em razão da pandemia da COVID-19.

Na circular, há regras gerais sobre práticas de boa higiene e conduta; práticas referentes às refeições; práticas referentes ao SESMT e CIPA; práticas referentes ao transporte de trabalhadores; práticas referentes às máscaras; suspensão de exigências administrativas em Segurança e Saúde do Trabalho e práticas referentes aos trabalhadores pertencentes a grupo de risco.

MEDIDAS PARA AFASTAR EMPREGADOS DAS ATIVIDADES LABORAIS

1) FÉRIAS NORMAIS E COLETIVAS

Fundamentação legal (Medida Provisória 927 de 22 de março de 2020)
Poderá ser comunicada ao empregado com 48 horas de antecedência:

A partir de 20 de julho, com a perda de vigência da MP 927

Férias individuais

- A comunicação das férias volta a ter que ser feita com 30 dias de antecedência.
- As férias individuais voltam a ser divididas em no máximo três períodos, um deles não inferior a 14 dias corridos e os outros com pelo menos 5 dias corridos (desde que haja concordância do empregado)
- Fica proibida a concessão de férias para períodos aquisitivos não adquiridos.
- O pagamento do adicional de 1/3 e o abono pecuniário voltam a ser pagos nos prazos normais.

Férias coletivas

- A comunicação das férias coletivas volta a ter que ser feita com 15 dias de antecedência.
- As férias coletivas devem ser concedidas por um período mínimo de 10 dias.
- O empregador é obrigado a comunicar a concessão das férias coletivas ao sindicato laboral e ao Ministério da Economia.

No tocante as férias (art. 6º e seus parágrafos, art. 7º, art. 8º, art. 9º, art. 10º e art. 11º da Medida Provisória 927):

- a) não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos;
- b) poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido;
- c) empregado e empregador poderão negociar individualmente a antecipação de períodos futuros de férias;
- d) os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do covid-19 serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas;
- e) o empregador poderá, durante o estado de calamidade, suspender férias de trabalhador que desempenhe funções essenciais;
- f) o pagamento do adicional de 1/3 poderá ser feito após sua concessão, até o dia 20 de dezembro;
- g) a conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário estará sujeita à concordância do empregador;
- h) o pagamento das férias, ressalvado o item "f", poderá ser feito até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do seu gozo;
- i) para as férias coletivas ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e aos sindicatos representativos da categoria profissional.

2) COMPENSAÇÃO DE HORAS

Fundamentação legal (Medida Provisória 927)

Poderá ser utilizado banco de horas em favor do empregado ou do empregador estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para compensação no prazo de até 18 meses contado da data de encerramento do estado de calamidade:

A compensação poderá ser feita em até duas horas, não podendo exceder dez horas diárias:

O banco de horas deixa de poder ser compensado em até 18 meses, voltando ao prazo de 6 meses (em caso de acordo individual).

3) BANCO DE HORAS NEGATIVO

Fundamentação legal (Medida Provisória 927 e artigo 61 §3º da CLT)

O Banco de Horas negativo poderá ser utilizado ~~caso haja interrupção da atividade do empregador~~. Para o setor supermercadista, considerando que não houve interrupção da atividade (vide disposto no artigo 14 da MP 927 e no §3º do artigo 61 da CLT), não recomendo sua utilização:

Para atividades que tiverem sido interrompidas (que não é o caso dos supermercados), entendo que se aplica o previsto no artigo 61, parágrafo terceiro da CLT.

4) HOME OFFICE (TELETRABALHO)

Fundamentação legal (Medida Provisória 927)

Fundamentação legal artigos 75-A a 75-E da CLT

Poderá ser realizado o trabalho home office, desde que compatível com a atividade do empregado.

A Medida Provisória 927 perdeu sua vigência dia 20 de julho de 2020 porque não foi votada pelo Congresso Nacional no prazo de 120 dias. Diante disso, a partir de 20 de julho as medidas nela previstas não poderão mais ser adotadas (vide abaixo, em vermelho e tachadas).

~~MEDIDA PROVISÓRIA 927~~

~~http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm~~

~~5) MEDIDA PROVISÓRIA 927 DE 22 DE MARÇO DE 2020~~

~~A Medida Provisória dispõe sobre diversas medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade provocada pela COVID-19:~~

~~Abaixo, os principais pontos:~~

~~5.1) o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito que prevalecerá sobre demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição (art. 2º):~~

~~Não podem ser negociados através do Acordo Coletivo Individual (artigo 7º da Constituição Federal):~~

~~I – seguro-desemprego; II – fundo de garantia do tempo de serviço; III – salário mínimo; IV – piso salarial; V – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VI – décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; VII – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; XII – salário-família; XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego~~

e do salário, com a duração de cento e vinte dias;XIX – licença paternidade, nos termos fixados em lei;XXI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;XXII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho;XXIII – adicional de periculosidade e insalubridade;XXIV – aposentadoria:

A redução de jornada de trabalho sem redução salarial é perfeitamente viável:

5.2) para enfrentamento dos efeitos econômicos o empregador poderá adotar (art. 3º):

- a) o teletrabalho;
- b) a antecipação de férias individuais;
- c) a concessão de férias coletivas;
- d) o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- e) o banco de horas;
- f) a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho;
- g) o direcionamento do trabalhador para qualificação;
- h) o diferimento do recolhimento do FGTS

5.3) A alteração do regime de trabalho para o teletrabalho e a concessão de férias (individuais ou coletivas) poderá ser comunicado ao empregado com antecedência de 48 horas (art. 4º e art. 6º):

5.4) No tocante as férias (art. 6º e seus parágrafos, art. 7º, art. 8º, art. 9º, art. 10º e art.11º):

- a) não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos;
- b) poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido;
- c) empregado e empregador poderão negociar individualmente a antecipação de períodos futuros de férias;
- d) os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do covid-19 serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas;
- e) o empregador poderá, durante o estado de calamidade, suspender férias de trabalhador que desempenhe funções essenciais;
- f) o pagamento do adicional de 1/3 poderá ser feito após sua concessão, até o dia 20 de dezembro;
- g) a conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário estará sujeita à concordância do empregador;
- h) o pagamento das férias, ressalvado o item “f”, poderá ser feito até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do seu gozo;
- i) para as férias coletivas ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e aos sindicatos representativos da categoria profissional.

5.5) Aproveitamento e antecipação de feriados (art. 13)

O empregador poderá antecipar o gozo de feriados não religiosos, devendo notificar o empregado com antecedência mínima de 48 horas:

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

O aproveitamento de feriados religiosos dependerá da concordância do empregado, mediante acordo individual.

5.6) Banco de Horas (art. 14)

Poderá ser utilizado banco de horas em favor do empregado ou do empregador estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para compensação no prazo de até 18 meses contado da data de encerramento do estado de calamidade:

A compensação poderá ser feita em até duas horas, não podendo exceder dez horas diárias:

O Banco de Horas negativo poderá ser utilizado **caso haja interrupção da atividade do empregador**. Para o setor supermercadista, considerando que não houve interrupção da atividade (vide disposto no artigo 14 da MP 927 e no §3º do artigo 61 da CLT), não recomendo sua utilização:

5.7) Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho (art. 15, 16 e 17)

Fica suspensa, durante o estado de calamidade:

- a) a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto os exames demissionais. Os exames demissionais, entretanto, também poderão ser dispensados caso o exame ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias. Os exames dispensados deverão ser realizados no prazo de sessenta dias, contados do encerramento do estado de calamidade pública.

b) a obrigatoriedade da realização de treinamentos periódicos (como por exemplo o treinamento para operadores de check out previsto na NR 17 e o treinamento para operadores de máquinas e equipamentos previsto na NR 12). Tais treinamentos poderão, entretanto, ser realizados na modalidade de ensino a distância. Os treinamentos não realizados, deverão o ser no prazo de 90 dias, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública;

c) as CIPA's poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

5.8) Do direcionamento do trabalhador para qualificação (art. 18)

O contrato do trabalhador poderá ser suspenso por quatro meses para participação em curso ou programa de qualificação profissional. A suspensão não dependerá de acordo ou convenção coletiva de trabalho, podendo portanto, ser acordada individualmente com o empregado ou grupo de empregados e deverá ser registrada na CTPS.

Revogado pelo artigo 2ª da MP 928 publicada dia 23 de março de 2020.

5.9) Do diferimento do pagamento do FGTS (art. 19, 20, 21, 22, 23, 24 e 25)

Fica suspensa a exigibilidade do pagamento do FGTS referente as competências de março, abril e maio de 2020 que poderão ser recolhidas de maneira parcelada (em até seis vezes) sem incidência de atualização e multa. Para usufruir dessa prerrogativa o empregador fica obrigado a declarar as informações até 20 de julho. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, o empregador ficará obrigado a proceder com o recolhimento suspenso.

5.10) Disposições gerais (a partir do artigo 28)

10.1 prazos processuais administrativos decorrentes de AI's e notificações de débito de FGTS ficam suspensos por 180 dias contados do dia 23.03.2020 (vigência da MP 927);

10.2 os casos de contaminação pelo covid-19 não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexa causal;

No dia 29 de abril, por decisão liminar, o STF suspendeu o artigo 29 da MP 927. Diante disso, a contaminação pelo coronavírus podrá ser considerada doença ocupacional, gerando, quando do retorno do empregado ao trabalho, a estabilidade de 12 meses.

10.3 os acordos ou convenções coletivas vencidos ou vincendos no prazo de 180 dias, contados do dia 23.03.2020, poderão ser prorrogados, a critério do empregador pelo prazo de 90 dias;

10.4 os Auditores Fiscais do Trabalho atuarão de maneira orientadora, durante o período de 180 dias contados do dia 23.03.2020, 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.

Também no dia 29 de abril, na mesma decisão liminar, o STF suspendeu os efeitos do artigo 31 da MP 927 que limitava a atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho. Desse modo, as fiscalizações da SRTE-MG poderão ser realizadas normalmente.

~~STF afasta trechos da MP que flexibiliza regras trabalhistas durante pandemia da Covid-19~~

Foram suspensos os dispositivos que afastam a natureza ocupacional dos casos de Covid-19 e restringem a atuação dos auditores fiscais.

~~O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), em sessão realizada por videoconferência nesta quarta-feira (29/04), suspendeu a eficácia de dois dispositivos da Medida Provisória (MP) 927/2020, que autoriza empregadores a adotarem medidas excepcionais em razão do estado de calamidade pública decorrente da pandemia do novo coronavírus. Por maioria, foram suspensos o artigo 29, que não considera doença ocupacional os casos de contaminação de trabalhadores pelo coronavírus, e o artigo 31, que limitava a atuação de auditores fiscais do trabalho à atividade de orientação. A decisão foi proferida no julgamento de medida liminar em sete Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) ajuizadas contra a MP.~~

Fonte: <http://stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442355>

10.5 O 13º salário dos beneficiários do INSS será adiantado em duas parcelas (maio e junho):

~~Foi publicada a Medida Provisória nº 936 que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da COVID-19:~~

A Medida Provisória 936 foi convertida na Lei Federal 14.020 dia 07 de julho

6) O GOVERNO FEDERAL PUBLICOU, DIA 02 DE ABRIL A MP 936 PARA INSTITUIR O PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA. ABAIXO, OS DETALHES DO PROGRAMA.

6.1) Quais são as medidas possíveis?

São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (art. 3º):

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

6.2) Quando será devido o benefício?

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, observadas as seguintes disposições (art. 5º, §2º):

- I - o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da celebração do acordo, sob pena de se manter responsável pelo pagamento dos salários e dos encargos sociais;
- II - a primeira parcela será paga no prazo de 30 dias, contado da data da celebração do acordo, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo acima;
- III - o benefício será pago exclusivamente enquanto durar a redução da jornada e salário ou a suspensão do contrato de trabalho.

6.3) Como será feita a comunicação entre o empregador e o Ministério da Economia?

O Ministério da Economia disciplinará, através de ato formal, a forma de transmissão das informações e comunicações pelo empregador e concessão e pagamento do benefício (art. 5º, §4º).

6.4) Qual será o valor do benefício devido ao empregado?

O valor do benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, observando que (art. 6º):

I - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução. Exemplo: redução de 25%, será pago 25% do valor devido do seguro-desemprego;
 II - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal integral ao seguro-desemprego que teria direito, desde que a empresa empregadora tenha tido receita bruta anual de até R\$ 4.800.000,00. A empresa que tiver auferido receita-bruta anual superior a R\$ 4.800.000,00 somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário do empregado (art. 8º, §5º). Desse modo, o benefício a ser pago, será equivalente a 70% do seguro-desemprego a que o empregado teria direito (art. 6º, II, b).

6.5) O empregado precisa cumprir algum requisito ou carência para recebimento do benefício?

O pagamento do benefício será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos (art. 6º, § 1º)

6.6) Em quais hipóteses o benefício não será pago?

O benefício somente não será pago ao empregado que esteja ocupando cargo público, ainda que de livre nomeação ou em gozo de benefício de prestação continuada, seguro-desemprego ou bolsa de qualificação paga pelo FAT em decorrência de suspensão do contrato de trabalho. (art. 6º, §2º)

6.7) Como fica o empregado que possui dois vínculos formais de emprego?

O empregado que possuir mais de um vínculo formal de emprego, poderá receber um benefício para cada vínculo, limitado, cada um a R\$ 600,00 (art. 6º §3º).

6.8) Como dar-se-á a redução de jornada de trabalho e de salário? Por quanto tempo essa medida poderá ser adotada pelo empregador?

Durante o estado de calamidade pública o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até 90 dias, observados os seguintes requisitos (art. 7º):

I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;

II - pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado (observado o item 14 abaixo, que apresenta as hipóteses em que é necessário firmar acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho), que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos, e

III - redução da jornada de trabalho e do salário, em 25%, 50% ou 70%.

Atenção: o prazo máximo de 90 dias poderá ser prorrogado.

Isso porque a Lei Federal n. 14.020 (antiga MP 936) inovou trazendo essa possibilidade. De acordo com a nova redação, o prazo de 90 dias poderá ser prorrogado através de ato do Poder Executivo Federal. Esse ato foi publicado dia 14 de julho (Decreto Federal n. 10.422), estendendo em 30 dias o referido prazo.

Atenção 02: autorizada nova prorrogação da suspensão de contrato e/ou redução de salário e jornada, por mais 60 dias. **Explico:** conforme Decreto Federal nº. 10.470 os prazos máximos para celebrar acordo de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho, de que tratam, respectivamente, o caput do art. 7º e o caput do art. 8º da Lei nº 14.020, de 2020, consideradas as prorrogações do Decreto nº 10.422, de 2020, ficam acrescidos de sessenta dias, de modo a completar o total de cento e oitenta dias.

Atenção 03: autorizada nova prorrogação da suspensão de contrato e/ou redução de salário e jornada, por mais 60 dias. **Explico:** os prazos máximos para celebrar acordo de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho, de que tratam, respectivamente, o caput do art. 7º e o caput do art. 8º da Lei nº 14.020, de 2020, consideradas as prorrogações do Decreto nº 10.422, de 2020, e do Decreto nº 10.470, de 2020, ficam acrescidos de sessenta dias, de modo a completar o total de duzentos e quarenta dias, limitados à duração do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º da Lei nº 14.020, de 2020.

6.9) Quando será restabelecido o salário e a jornada de trabalho anteriores ao estado de calamidade pública?

Devendo ser restabelecido o salário e a jornada de trabalho, no prazo de 02 dias, contados da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual ou da data de comunicação do empregador sobre sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado. (art. 7º § 1º)

6.10) Como dar-se-á a suspensão do contrato de trabalho? Por quanto tempo essa medida poderá ser adotada pelo empregador?

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho, por no máximo 60 dias, fracionável em dois períodos de até 30 (trinta) dias.

A suspensão será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, (observado o item 14 abaixo, que apresenta as hipóteses em que é necessário firmar acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho) que deve ser encaminhado ao empregado com antecedência de dois dias. (art. 8º)

Durante o período de suspensão o empregado terá direito a todos os benefícios concedidos pelo empregador e poderá recolher o INSS na qualidade de segurado facultativo.

O empregado, durante o período de suspensão temporária, não poderá manter a atividade laboral, ainda que parcialmente, sob pena da suspensão ficar descaracterizada e o empregador sujeito ao (i) pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais, (ii) as sanções previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva e (iii) as penalidades previstas na legislação em vigor. (art. 8º §4º).

Atenção: o prazo máximo de 60 dias poderá ser prorrogado.

Isso porque a Lei Federal n. 14.020 (antiga MP 936) inovou trazendo essa possibilidade. De acordo com a nova redação, o prazo de 60 dias poderá ser prorrogado através de ato do Poder Executivo Federal. Esse ato foi publicado dia 14 de julho (Decreto Federal n. 10.422), estendendo em 60 dias o referido prazo.

Atenção 02: autorizada nova prorrogação da suspensão de contrato e/ou redução de salário e jornada, por mais 60 dias. **Explico:** conforme Decreto Federal nº. 10.470 os prazos máximos para celebrar acordo de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho, de que tratam, respectivamente, o caput do art. 7º e o caput do art. 8º da Lei nº 14.020, de 2020, consideradas as prorrogações do Decreto nº 10.422, de 2020, ficam acrescidos de sessenta dias, de modo a completar o total de cento e oitenta dias.

Atenção 03: autorizada nova prorrogação da suspensão de contrato e/ou redução de salário e jornada, por mais 60 dias. **Explico:** os prazos máximos para celebrar acordo de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho, de que tratam, respectivamente, o caput do art. 7º e o caput do art. 8º da Lei nº 14.020, de 2020, consideradas as prorrogações do Decreto nº 10.422, de 2020, e do Decreto nº 10.470, de 2020, ficam acrescidos de sessenta dias, de modo a completar o total de duzentos e quarenta dias, limitados à duração do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º da Lei nº 14.020, de 2020.

6.11) Quando será restabelecido o contrato de trabalho e o salário anteriores ao estado de calamidade pública?

Devendo ser restabelecido o contrato de trabalho e o salário, no prazo de 02 dias, contados da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual ou da data de comunicação do empregador sobre sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado. (art. 8º § 3º)

6.12) O que é a ajuda compensatória paga pelo empregador?

O benefício poderá ser acumulado com ajuda compensatória paga pelo empregador (art. 9º). A referida ajuda:

- I - deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;
- II - terá natureza indenizatória;

III - 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;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V - não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS;

VI - poderá ser considerada despesa operacional dedutível na determinação do lucro real e da base de cálculo da CSLL das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

6.13) O empregado terá estabilidade provisória?

O empregado que sofrer redução de jornada de trabalho e salário ou suspensão do contrato de trabalho, terá garantia de emprego pelo mesmo prazo das referidas medidas. (art. 10º).

A dispensa sem justa causa, sujeitará o empregador ao pagamento das parcelas rescisórias e de indenização prevista no art. 10, § 1º.

6.14) Acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho? Quais são as hipóteses para cada um?

As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de Acordo Individual, Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho (art. 11).

Os acordos individuais somente poderão ser feitos (art. 12):

I - com empregados que tenham salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00 (para empresas que faturam mais de R\$ 4.800.000,00);

II - com empregados que tenham salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (para empresas que faturam menos de R\$ 4.800.000,00);

III - com empregados que tenham salário superior a R\$ 12.202,12 e possuam diploma de curso superior;

IV - independentemente dos limites acima dispostos, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário de 25%;

V- quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o BEM, a ajuda compensatória mensal e no caso de redução, o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho.

Os acordos individuais deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral no prazo de até 10 dias corridos, contados da sua celebração.

Entretanto, no dia 06 de abril, o Ministro Ricardo Lewandowski decidiu liminarmente na ADI 6363 que os acordos individuais deverão ser comunicados ao Sindicato Laboral, no prazo de até dez dias corridos, contados da data de sua celebração, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, sendo que sua inércia representará anuência ao acordado pelas partes. Veja abaixo, trecho da decisão.

Isso posto, com fundamento nas razões acima expendidas, defiro em parte a cautelar, ad referendum do Plenário do Supremo Tribunal Federal, para dar interpretação conforme à Constituição ao § 4º do art. 11 da Medida Provisória 936/2020, de maneira a assentar que “[os] acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho [...] deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração”, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes.

Entretanto, dia 17 de abril, o Pleno do STF (reunião de todos os Ministros) manteve a possibilidade de redução de jornada de trabalho e salário ou suspensão do contrato de trabalho por acordo individual, negando validação à liminar anteriormente concedida pelo Ministro Lewandowski.

STF mantém possibilidade de redução de salários por acordo individual em decorrência da pandemia

Em julgamento por videoconferência concluído na sessão extraordinária desta sexta-feira (17), o Plenário negou referendo à liminar concedida no início do mês pelo ministro Ricardo Lewandowski e afastou a necessidade de aval dos sindicatos para o fechamento de tais acordos.

Fonte: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441651&ori=1>

ADI 6363. Decisão do Pleno (17.04.2020): O Tribunal, por maioria, negou referendo à medida cautelar, indeferindo-a, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes, Redator para o acórdão, vencidos o Ministro Ricardo Lewandowski (Relator), que deferia em parte a cautelar, e os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber, que a deferiam integralmente. Ausente, justificadamente, o Ministro Celso de Mello. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário, 17.04.2020 (Sessão realizada inteiramente por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).

Desse modo, mantém-se, conforme previsto na MP 936, agora Lei 14.020, a possibilidade da realização de acordos individuais.

6.15) Fiscalização da Secretaria Especial da Previdência e Trabalho (art. 14)

As irregularidades constatadas sujeitarão os infratores ao pagamento de multas previstas no artigo 25 da Lei 7.998/1990.

6.16) As medidas da MP 936 (Lei 14.020) se aplicarão aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial? (art. 15)

Sim, as disposições da MP se aplicam aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

6.17) E o trabalhador com contrato de trabalho intermitente? (art. 18)

O empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até o dia 01 de abril de 2020, terá direito ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00.

7) DECRETO FEDERAL 10.422 DE 14 DE JULHO

Atendendo o disposto na Lei Federal 14.020 (antiga MP 936), o Decreto Federal 10.422 prorrogou em 30 dias o prazo de redução de jornada e salário, totalizando, portanto, 120 dias e prorrogou em 60 dias o prazo de suspensão do contrato de trabalho, também totalizando 120 dias.

As duas medidas (redução e suspensão) somadas não podem ultrapassar, também, o prazo de 120 dias.

Finalmente, o Decreto dispõe que a suspensão poderá ser fracionada em períodos sucessivos ou intercalados, desde que esses períodos sejam iguais ou superiores a 10 dias e que não seja excedido o prazo de 120 dias.

DECRETO Nº 10.422, DE 13 DE JULHO DE 2020

	Prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020.
--	---

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, **caput**, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, **DECRETA**:

Art. 1º Este Decreto prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a [Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020](#).

Art. 2º O prazo máximo para celebrar acordo de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de que trata o [caput do art. 7º da Lei nº 14.020, de 2020](#), fica acrescido de trinta dias, de modo a completar o total de cento e vinte dias.

Art. 3º O prazo máximo para celebrar acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata o [caput do art. 8º da Lei nº 14.020, de 2020](#), fica acrescido de sessenta dias, de modo a completar o total de cento e vinte dias.

Parágrafo único. A suspensão do contrato de trabalho poderá ser efetuada de forma fracionada, em períodos sucessivos ou intercalados, desde que esses períodos sejam iguais ou superiores a dez dias e que não seja excedido o prazo de cento e vinte dias de que trata o **caput**.

Art. 4º O prazo máximo para celebrar acordo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que em períodos sucessivos ou intercalados, de que trata o [art. 16 da Lei nº 14.020, de 2020](#), fica acrescido de trinta dias, de modo a completar o total de cento e vinte dias, respeitado o prazo máximo resultante da prorrogação de que trata o art. 3º.

Art. 5º Os períodos de redução proporcional de jornada e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho utilizados até a data de publicação deste Decreto serão computados para fins de contagem dos limites máximos resultantes do acréscimo de prazos de que tratam os art. 2º, art. 3º e art. 4º.

Art. 6º O empregado com contrato de trabalho intermitente, nos termos do disposto no § 3º do art. 443 da [Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), formalizado até a data de publicação da [Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020](#), fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período adicional de um mês, contado da data de encerramento do período de três meses de que trata o [art. 18 da Lei nº 14.020, de 2020](#).

Art. 7º A concessão e o pagamento do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda e do benefício emergencial mensal de que tratam, respectivamente, os [art. 5º](#) e [art. 18 da Lei nº 14.020, de 2020](#), observadas as prorrogações de prazo previstas neste Decreto, ficam condicionados às disponibilidades orçamentárias.

Art. 8º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 13 de julho de 2020; 199º da Independência e 132º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO

Paulo Guedes

Este texto não substitui o publicado no DOU de 14.7.2020.

8) DECRETO FEDERAL 10.470 de 24 de agosto de 2020

Autorizada nova prorrogação da suspensão de contrato e/ou redução de salário e jornada, por mais 60 dias.

Explico

Os prazos máximos para celebrar acordo de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho, de que tratam, respectivamente, o caput do art. 7º e o caput do art. 8º da Lei nº 14.020, de 2020, consideradas as prorrogações do Decreto nº 10.422, de 2020, ficam acrescidos de sessenta dias, de modo a completar o total de cento e oitenta dias.

DECRETO Nº 10.470, DE 24 DE AGOSTO DE 2020

Prorroga os prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, **caput**, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020,

DECRETA:

Art. 1º Este Decreto prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que tratam a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, e o Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020.

Art. 2º Os prazos máximos para celebrar acordo de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho, de que tratam, respectivamente, **o caput do art. 7º** e **o caput do art. 8º** da Lei nº 14.020, de 2020, consideradas as prorrogações do Decreto nº 10.422, de 2020, ficam acrescidos de sessenta dias, de modo a completar o total de cento e oitenta dias, limitados à duração do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º da Lei nº 14.020, de 2020.

Art. 3º Os prazos máximos para celebrar acordo de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho ainda

que em períodos sucessivos ou intercalados, de que trata o art. 16 da Lei nº 14.020, de 2020, consideradas as prorrogações do Decreto nº 10.422, de 2020, ficam acrescidos de sessenta dias, de modo a completar o total de cento e oitenta dias, limitados à duração do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º da Lei nº 14.020, de 2020.

Art. 4º Os períodos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho utilizados até a data de publicação deste Decreto serão computados para fins de contagem dos limites máximos resultantes dos acréscimos de prazos de que tratam o art. 2º e o art. 3º e o Decreto nº 10.422, de 2020, limitados à duração do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º da Lei nº 14.020, de 2020.

Art. 5º O empregado com contrato de trabalho intermitente, nos termos do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, formalizado até 1º de abril de 2020 fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período adicional de dois meses, contado da data de encerramento do período total de quatro meses de que tratam o art. 18 da Lei nº 14.020, de 2020, e o art. 6º do Decreto nº 10.422, de 2020.

Art. 6º A concessão e o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e do benefício emergencial mensal de que tratam, respectivamente, o art. 5º e o art. 18 da Lei nº 14.020, de 2020, observadas as prorrogações de prazos previstas no Decreto nº 10.422, de 2020, e neste Decreto, ficam condicionados às disponibilidades orçamentárias e à duração do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º da Lei nº 14.020, de 2020.

Art. 7º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 24 de agosto de 2020; 199º da Independência e 132º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO

Paulo Guedes

9) DECRETO FEDERAL 10.517 DE 13 DE OUTUBRO DE 2020

Explico: os prazos máximos para celebrar acordo de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho, de que tratam, respectivamente, o caput do art. 7º e o caput do art. 8º da Lei nº 14.020, de 2020, consideradas as prorrogações do Decreto nº 10.422, de 2020, e do Decreto nº 10.470, de 2020, ficam acrescidos de sessenta dias, de modo a completar o total de duzentos e quarenta dias, limitados à duração do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º da Lei nº 14.020, de 2020.

DECRETO Nº 10.517, DE 13 DE OUTUBRO DE 2020

	<p>Prorroga os prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020.</p>
--	---

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, caput, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020,

DECRETA:

Art. 1º Este Decreto prorroga os prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que tratam a [Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020](#), o [Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020](#), e o [Decreto nº 10.470, de 24 de agosto de 2020](#).

Art. 2º Os prazos máximos para celebrar acordo de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho, de que tratam, respectivamente, o [caput do art. 7º](#) e o [caput do art. 8º da Lei nº 14.020, de 2020](#), consideradas as prorrogações do [Decreto nº 10.422, de 2020](#), e do [Decreto nº 10.470, de 2020](#), ficam acrescidos de sessenta dias, de modo a completar o total de duzentos e quarenta dias, limitados à duração do estado de calamidade pública a que se refere o [art. 1º da Lei nº 14.020, de 2020](#).

Art. 3º Os prazos máximos para celebrar acordo de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho, ainda que em períodos sucessivos ou intercalados, de que trata o [art. 16 da Lei nº 14.020, de 2020](#), consideradas as prorrogações do [Decreto nº 10.422, de 2020](#), e do [Decreto nº 10.470, de 2020](#), ficam acrescidos de sessenta dias, de modo a completar o total de duzentos e quarenta dias, limitados à duração do estado de calamidade pública a que se refere o [art. 1º da Lei nº 14.020, de 2020](#).

Art. 4º Os períodos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho utilizados até a data de publicação deste Decreto serão computados para fins de contagem dos limites máximos resultantes dos acréscimos de prazos de que tratam o [art. 2º](#) e o [art. 3º](#), o [Decreto nº 10.422, de 2020](#), e o [Decreto nº 10.470, de 2020](#), limitados à duração do estado de calamidade pública a que se refere o [art. 1º da Lei nº 14.020, de 2020](#).

Art. 5º O empregado com contrato de trabalho intermitente, nos termos do disposto no [§ 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, formalizado até 1º de abril de 2020](#) fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período adicional de dois meses, contado da data de encerramento do período total de seis meses de que tratam o [art. 18 da Lei nº 14.020, de 2020](#), o [art. 6º do Decreto nº 10.422, de 2020](#), e o [art. 5º do Decreto 10.470, de 2020](#).

Art. 6º A concessão e o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e do benefício emergencial mensal de que tratam, respectivamente, o [art. 5º](#) e o [art. 18 da Lei nº 14.020, de 2020](#), observadas as prorrogações de prazos previstas no [Decreto nº 10.422, de 2020](#), no [Decreto nº 10.470, de 2020](#), e neste Decreto, ficam condicionados às disponibilidades orçamentárias e à duração do estado de calamidade pública a que se refere o [art. 1º da Lei nº 14.020, de 2020](#).

Art. 7º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

10) PORTARIA 10.486 DE 22 DE ABRIL DE 2020 (VIDE ANEXO II)

Dispõe sobre os critérios e procedimentos relativos ao recebimento de informações, concessão e pagamento do BEM, nos termos da MP 936 (Lei 14.020).

O artigo 4º, § 2º da referida Portaria proibiu a celebração de Acordo Individual com empregados que estejam em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, o que trouxe grande polêmica em relação a

suspensão dos contratos de trabalho de empregados aposentados.

Não obstante o justo apontamento por vários colegas advogados, a respeito da ilegalidade da Portaria, já que ela contraria o disposto na MP, **recomendamos**, para ampla segurança jurídica, que a suspensão do contrato de trabalho de empregados aposentados, seja realizada mediante Acordo Coletivo, ou seja, acordo firmado pela empresa com a representação laboral do empregado (Sindicato ou Federação de empregados).

LEI FEDERAL Nº. 13.979 DE 06 DE FEVEREIRO DE 2020 (DISPÕE SOBRE AUSÊNCIA JUSTIFICADA EM RAZÃO DA COVID-19)

11) LEI FEDERAL Nº 13.979 DE 06 DE FEVEREIRO DE 2020 (VIDE ANEXO III)

A Lei Federal acima mencionada dispõe sobre medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do CORONAVÍRUS. Dentre outras questões, dispõe que será considerada falta justificada (mediante apresentação de atestado médico) a necessidade do empregado ficar em isolamento ou quarentena; sendo que isolamento é separação de pessoas doentes ou contaminadas e quarentena é restrição de atividades para pessoas não doentes com suspeita de contaminação.

Para as demais hipóteses, entendo que deve ser aplicada a Lei 8.213/1991 que regulamenta as hipóteses de afastamento por doença.

O isolamento e a quarentena são as únicas NOVAS hipóteses de ausência justificada (abonada). Para o afastamento de empregados do grupo de risco poderá ser utilizado, quando possível, o teletrabalho (home office), a antecipação de férias, feriados, o banco de horas e a suspensão do contrato de trabalho conforme autorizado pela MP 936.

O afastamento dos empregados do grupo de risco não é considerado falta justificada.

12) LEI FEDERAL Nº 13.982 DE 02 DE ABRIL DE 2020 (ATESTADO MÉDICO DE TRABALHADOR COM COVID-19)

A Lei Federal nº. 13.982, autoriza as empresas a deduzirem de suas contribuições devidas ao INSS os valores pagos em relação aos 15 primeiros dias de salário do trabalhador afastado por enfermidade comprovadamente causada pela COVID-19. O desconto deverá observar o limite máximo do salário de contribuição ao INSS, ou seja, R\$ 6.101,06 (seis mil cento e um reais e seis centavos).

Art. 5º 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, de 24 de julho de 1991, ao segurado empregado cuja incapacidade temporária para o trabalho seja comprovadamente decorrente de sua contaminação pelo coronavírus (Covid-19).

Nota sobre o fim do direito de dedução tratado na Nota Orientativa nº 21/2020

Considerando o disposto no art. 6º da Lei nº 13.982 de 02 de abril de 2020, encerrou-se no período de apuração 06/2020 o direito de dedução do custo salarial referente aos primeiros 15 dias de afastamento do trabalhador acometido com o Covid-19. Ou seja, esta rubrica não pode mais ser deduzida na forma da Nota Orientativa nº 21/2020.

<https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/receita-federal/nota-sobre-o-fim-do-direito-de-deducao-tratado-na-nota-orientativa-ndeg-21-2020>

Entendo que a Receita Federal está extrapolando o disposto na Lei, já que o artigo 5º da Lei 13.982 não limita o

referido benefício a 03 meses como os seus demais artigos.

Foi solicitado apoio da ABRAS, mas até o momento não conseguimos reverter o referido entendimento perante a Receita Federal.

13) PORTARIA DO MINISTÉRIO DA SAÚDE Nº. 356 DE 11 DE MARÇO DE 2020 (VIDE ANEXO IV)

A Portaria do Ministério da Saúde nº. 356/2020 regulamenta o disposto na Lei 13.979/2020.

14) MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DE MINAS GERAIS (MPT/MG) FAZ RECOMENDAÇÕES AO SETOR SUPERMERCADISTA ATRAVÉS DA NOTIFICAÇÃO CONJUNTA PRT3/CODEMAT/CONAP (VIDE ANEXO V)

Ministério Público do Trabalho de Minas Gerais (MPT/MG) através do Procedimento Administrativo 000762.2020.03.000/8 notifica a AMIS para divulgar **recomendações** para o combate ao CORONOVÍRUS.

As recomendações não possuem força normativa; tratam-se de sugestões de boas práticas para contribuição ao combate da disseminação do vírus. Não obstante a isso, sugerimos atendê-las dentro da realidade de cada empresa, pois sabemos que o setor supermercadista, por ser atividade essencial, já que fornece itens básicos para a sobrevivência humana, está superando os desafios e se desdobrando para manter a população abastecida.

15) MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DE MINAS GERAIS (MPT/MG), CODEMAT E CONAP ASSINARAM NOTA TÉCNICA Nº. 02/2020 (VIDE ANEXO VI)

Ministério Público do Trabalho de Minas Gerais (MPT/MG), CODEMAT e CONAP assinaram Nota Técnica nº. 02/2020 propondo **recomendações** diversas aos Procuradores do Trabalho, dentre elas a de incentivar Sindicatos Patronal e Laboral a negociar condições específicas de trabalho com vistas a contribuir no combate a COVID-19.

16) MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DE MINAS GERAIS (MPT/MG) E A COORDINFÂNCIA – COORDENADORIA NACIONAL DE COMBATE À EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE ASSINARAM NOTA TÉCNICA Nº. 05/2020 (VIDE ANEXO VII) ALTERADA PELA NOTA TÉCNICA Nº. 11 CONFORME ITEM 23 ABAIXO. VEJA TAMBÉM ITEM 22, QUE APRESENTA O OFÍCIO DA SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO (SEI Nº. 2201)

Ministério Público do Trabalho de Minas Gerais (MPT/MG) e a COORDINFÂNCIA – Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente assinaram Nota Técnica nº. 05/2020 **recomendando** diversas ações com vistas a contribuir no combate a COVID-19. Nesse caso, a Nota Técnica foca nos jovens (aprendizes, estagiários e empregados menores de 18 anos). A **Nota recomenda** 9.1. suspender a aprendizagem teórica, se possível com aulas virtuais; 9.2 suspender a aprendizagem prática, com manutenção dos salários; 9.3 suspensão das atividades de estágio e 9.4 afastar de imediato empregados com idade de 16 a 18 anos, sem prejuízo do salário. As recomendações não implicam em ordem, mas em mero indicativo de entendimento do MPT. Data venia, entendo que o afastamento das atividades laborais sem prejuízo dos salários não é dever dos empregadores. A Lei Federal nº. 13.979, dispõe quais serão as hipóteses de faltas justificadas (necessidade de isolamento e quarentena), sendo que a hipótese acima ventilada não está nela incluída.

17) MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO _ COORDENAÇÃO NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL (PGT/CONALIS). SOBRE DIÁLOGO SOCIAL, NEGOCIAÇÃO COLETIVA E ADOÇÃO DE MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO EMPREGO E OCUPAÇÃO DIANTE DA PANDEMIA DA DOENÇA INFECCIOSA COVID-19. (ANEXO VIII)

Reforça a imperiosa necessidade de um amplo diálogo social tripartite, privilegiando a negociação coletiva na busca de alternativas de garantia de emprego e renda.

18) MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO _ PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO. (ANEXO IX)

Recomenda às empresas e empregadores cujas atividades não tenham sido declaradas essenciais (Decreto nº 10.282/2020) que aceitem a autodeclaração do empregado a respeito do seu estado de saúde, relativamente à presença de sintomas do COVID 19, apresentada por escrito (e-mail, mensagem digital ou qualquer outro meio), e permitam/promovam o afastamento do local de trabalho, como medida de prevenção da saúde pública, aplicando-se o disposto no art. 3º, § 3º, da Lei nº 13.979/2020.

As recomendações não possuem força normativa; são indicativo de interpretação do MPT.

19) PRECEDENTE NORMATIVO 116 DO TST PREVÊ A POSSIBILIDADE DE ADIANTAMENTO OU CANCELAMENTO DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS DO EMPREGADO POR NECESSIDADE IMPERIOSA.

Nº 116 FÉRIAS. CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO (positivo)

Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovados.

20) NOTIFICAÇÃO RECOMENDATÓRIA DA SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DE MINAS GERAIS (ANEXO X)

A Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais (SRT-MG) está enviando a todos os empregadores supermercadistas do Estado, **Notificação Recomendatória**, com determinações a respeito da proteção do trabalhador, especialmente considerando o aspecto da saúde e segurança do trabalho.

Vários dos itens lá previstos já constam das recomendações da ABRAS e da AMIS, construídas ao longo do avanço da pandemia. Abaixo, trecho da referida notificação.

Visando o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do novo coronavírus (COVID-19), que demanda a tomada de decisões céleres para preservação da vida, do emprego e da renda dos cidadãos, torna-se necessário um conjunto de medidas urgentes e necessárias à prevenção, controle e mitigação dos riscos.

Especialmente em relação às exigências de Segurança e Saúde no Trabalho, destaca-se que as medidas adotadas não significam qualquer supressão ou autorização para o descumprimento das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho, sendo imperativo que trabalhadores e empregadores mantenham foco na prevenção evitando a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Entretanto, data vênua, cremos que o item 20 (abaixo destacado de vermelho) extrapola o Direito do Trabalho quando pretende que o empregador afaste o empregado sem que o mesmo apresente atestado médico hábil para justificar a ausência.

20. ESTABELECEER meios para dispensar IMEDIATAMENTE das atividades trabalhador com suspeita de contaminação, como medida necessária e preventiva, a fim de se evitar o contágio a outros empregados. Destaque-se que a presença de sintomas gripais já é determinante para afastamento do trabalhador, que deve realizar isolamento domiciliar, conforme previsto no Protocolo de Manejo Clínico do Coronavírus, Versão 7, do Ministério da Saúde. Ressalte-se que não se deve exigir, neste momento de pandemia, atestado médico, em razão de determinação do Ministério da Saúde para evitar sobrecarga nos serviços de saúde;

A AMIS apresentou solicitação para alteração do referido item, o que nos foi negado.

Não obstante, servimo-nos desse material informativo para dar ciência da **Notificação Recomendatória** a todos os supermercadistas mineiros, sugerindo observá-la, ressalvado o trecho final do item 20 acima destacado.

Ainda, para contribuir com o cumprimento da Notificação Recomendatória, elaboramos PROTOCOLOS GERAIS DE ORIENTAÇÃO AOS COLABORADORES E AOS TERCEIROS e ORIENTAÇÃO PARA O USO DE MÁSCARAS que também seguem anexos (Anexo XI) a essa Cartilha.

21) PORTARIA CONJUNTA Nº 20 DO MINISTÉRIO DA SAÚDE E DA SECRETARIA ESPECIAL DA PREVIDÊNCIA E TRABALHO (ANEXO XII)

A referida Portaria estabelece medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho (orientações gerais), de forma a preservar a segurança e a saúde dos trabalhadores, os empregos e a atividade econômica.

O disposto na referida Portaria não autoriza o descumprimento, pelas empresas:

- I - das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho;
- II - das demais regulamentações sanitárias aplicáveis;
- III - de outras disposições que, no âmbito de suas competências, sejam incluídas em regulamentos sanitários dos Estados, Distrito Federal ou Municípios; e
- IV - de medidas de saúde, higiene e segurança do trabalho oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

Orientações setoriais complementares poderão ser emitidas pela Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial da Previdência e Trabalho do Ministério da Economia ou pelo Ministério da Saúde, no âmbito de suas competências.

É necessária a leitura atenta de toda a Portaria, mas destaco aqui as seguintes obrigações:

- a) orientações gerais
- b) quem é considerado caso contaminado, caso suspeito e contatante de tais casos
- c) quem está no grupo de risco?
- d) quem deve ser afastado por 14 dias?
- e) procedimentos sobre higienização das mãos e etiqueta respiratória
- f) distanciamento social
- g) higiene, ventilação, limpeza e desinfecção dos ambientes
- h) EPI's e outros equipamentos de proteção individual
- i) refeitórios
- j) vestiários
- l) SESMT e CIPA
- m) medidas para retorno das atividades.

22) OFÍCIO SEI Nº. 2201 AUTORIZA RETORNO DAS ATIVIDADES DOS MENORES

A Subsecretaria de Inspeção do Trabalho divulgou através do **OfícioCircular SEI nº 2201/2020/ME** orientações acerca do retorno dos trabalhadores adolescentes às atividades práticas presenciais no período da pandemia. Em síntese, a Subsecretaria entende que poderá haver a retomada das atividades presenciais desde que observadas determinadas condições, como o cumprimento irrestrito do disposto na Portaria Conjunta nº 20 (vide item 18). A Portaria Conjunta nº 20 do Ministério da Saúde e Secretaria Especial da Previdência e Trabalho, prevê uma série de medidas para o combate da disseminação da COVID-19 nos ambientes de trabalho. A íntegra do ofício SEI nº 2201/2020, segue no Anexo (**Anexo XIII**).

23) NOTA TÉCNICA Nº 11 DA COORDINFÂNCIA

A Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente - COORDINFÂNCIA em virtude de ser instada a pronunciar-se sobre consultas de Procuradoras e Procuradores do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, relativas ao momento em que os adolescentes devem retornar ao local de trabalho, expediu a seguinte **NOTA TÉCNICA** para dispor:

I) A observância do disposto nas Notas Técnicas Conjuntas PGT/COORDINFÂNCIA n. 05.2020 e 10.2020, de 18 de março de 2020 e 26 de abril de 2020, respectivamente, enquanto persista o substrato jurídico e fático que ensejou a edição das referidas notas técnicas, o que se encontrará no âmbito da apreciação dos Coordenadores e membros em atuação nas Regionais, em consonância com a política sanitária e atos normativos estaduais locais aplicáveis, sem prejuízo da análise de existência de fundamentação técnica e idônea que respalde os referidos atos normativos, especialmente no tocante à reabertura e retomada de atividades econômicas com repercussão na relação de trabalho;

II) Sempre que possível, é indicada a adoção pelos empregadores, entidades formadoras, entidades concedentes da experiência prática de aprendizagem e instituições de ensino intervenientes de estágio das recomendações e medidas previstas nas Notas Técnicas Conjuntas PGT/COORDINFÂNCIA n. 05.2020 e 10.2020, de 18 de março de 2020 e 26 de abril de 2020, respectivamente, dentre outras ações que importem em manutenção do isolamento social dos adolescentes e não retorno imediato às atividades produtivas e de aprendizagem, com manutenção dos contratos de trabalho e estágio, sem prejuízo de todos os direitos trabalhistas decorrentes;

III) No caso de autorização normativa dos Poderes Constituídos no âmbito federal, estadual ou municipal, observadas as respectivas competências legislativas e administrativas, para retomada das atividades produtivas de determinado segmento econômico, haverá a possibilidade de ser avaliada pelos empregadores, entidades formadoras, entidades concedentes da experiência prática de aprendizagem e instituições de ensino intervenientes de estágio a retomada das atividades laborais de trabalhadores adolescentes (sejam eles, aprendizes, empregados ou estagiários), desde que observados os itens anteriores e os seguintes requisitos:

III.1) A retomada das atividades produtivas e de ensino não desonera os empregadores, entidades formadoras, entidades concedentes da experiência prática de aprendizagem e instituições de ensino intervenientes de estágio das necessárias medidas sanitárias de proteção da saúde e segurança essenciais para a continuidade de enfrentamento da emergência pandêmica, devendo ser observadas, no que couber, as Notas Técnicas e Recomendações gerais setoriais expedidas pelo Ministério Público do Trabalho para proteção de trabalhadores e trabalhadoras em razão da pandemia (disponíveis em <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/coronavirusveja-aqui-as-notas-tecnicas-do-mpt>);

III.2) Além da garantia de medidas de controle/mitigação/contingenciamento de risco biológico compatíveis com a proteção à segurança e à saúde de todos os trabalhadores, em relação aos adolescentes, caberá aos empregadores, entidades formadoras e entidades concedentes também, no mínimo, incluir nos planos de contingência e implementar as seguintes medidas/ações:

a. Priorizar aos trabalhadores adolescentes que residam com pessoas integrantes dos grupos de risco, mais vul-

neráveis a pandemia (maiores de 60 anos, portadores de doenças crônicas e imunocomprometidos) o direito a realizar suas atividades laborais de modo remoto, por equipamentos e sistemas informatizados ou, caso não seja possível, o direito ao isolamento social com manutenção da relação de trabalho e todos os direitos trabalhistas decorrentes;

b. Capacitação específica de tutores, professores, orientadores pedagógicos, supervisores e outros profissionais envolvidos no trabalho de tutoria, ensino teórico e supervisão dos trabalhos dos adolescentes para retomada gradual e segura das atividades produtivas, diante dos cuidados sanitários, de saúde e segurança que devem ser adotados pelos profissionais e objeto de orientação aos trabalhadores adolescentes;

c. Condição de infraestrutura dos espaços e ferramentas pedagógicas, observados, no que couber, os protocolos específicos fixados pelo Poder Público e Conselhos de Educação para a retomada das atividades de ensino presencial, especialmente as medidas de caráter sanitário para assegurar o distanciamento social, evitando grandes aglomerações e primando pela distância mínima de segurança recomendada pelas autoridades sanitárias e provendo os ambientes pedagógicos dos mesmos aparatos, ações e medidas previstas no plano de contingência de saúde e segurança adotado para os ambientes de produção/atividades práticas;

d. Negociação entre os empregadores e as entidades formadoras ou instituições de ensino intervenientes de estágio para adequação e fixação de novos cronogramas e calendários para reposição/adaptação/reorganização dos períodos de vigência e carga horária teórica e prática dos termos de estágio e programas de aprendizagem profissional, face à interrupção, suspensão, férias coletivas ou antecipação de férias individuais adotadas em razão da emergência pandêmica;

e. Caso as atividades práticas e/ou teóricas sejam ministradas à distância e/ou de forma remota, deverá ser realizado diagnóstico prévio da situação dos trabalhadores adolescentes (sejam eles, empregados, aprendizes ou estagiários) e entidades formadoras, com a adoção das medidas necessárias e suficientes para acesso às atividades e conteúdo mediatizados pela tecnologia, incluindo verificação da existência e acesso aos equipamentos (computador, tablet, celular, etc.) e internet necessários.

Sugere-se ainda que na análise e adoção das medidas de caráter conciliatório, administrativo ou judicial relativas às questões tratadas nesta Nota Técnica, os Coordenadores Regionais e membros oficiais do Ministério Público do Trabalho atuem, na medida do possível, em articulação e cooperação com a Superintendência Regional do Trabalho dos Estados, especificamente com as Coordenações da Fiscalização Estadual da Aprendizagem Profissional e de Combate ao Trabalho Infantil.

AMIS

Associação Mineira de Supermercados

amis.org.br