

UM ANO DE PANDEMIA- COVID 19 E RELAÇÕES DE TRABALHO

ANDREA PASOLD

LUIS FERNANDO DE CARVALHO

EJUD12

[PODCAST DROPS DE DIREITO DO TRABALHO EM SPOTIFY E CASTBOX](#)

UM ANO DE PANDEMIA E RELAÇÕES DE TRABALHO

SOBRE MP 927: caducidade e efeitos:

CRFB, Art. 62§ 3º As medidas provisórias, ressalvado o disposto nos §§ 11 e 12 perderão eficácia, desde a edição, se não forem convertidas em lei **no prazo de sessenta dias**, prorrogável, nos termos do § 7º (§ 7º Prorrogar-se-á uma única vez), uma vez por igual período, devendo o Congresso Nacional **disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas** delas decorrentes

§ 11. Não editado o decreto legislativo a que se refere o § 3º até sessenta dias após a rejeição ou perda de eficácia de medida provisória, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas. (rel. trabalhistas - continuativas)

MP 927: 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 – vigência: 22 de março a 19 de julho de 2020. – limites do acordo individual? STF? Período? E com a caducidade?

UM ANO DE PANDEMIA E RELAÇÕES DE TRABALHO

MEDIDAS: FÉRIAS – ANTECIPAÇÃO

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.

Prazo do art. 135: trinta dias.

§ 1º As férias: I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e

(Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. § 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a **quatorze dias corridos** e os demais não poderão ser inferiores a **cinco dias corridos**, cada um.)

II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido. - antecipação de fruição

UM ANO DE PANDEMIA E RELAÇÕES DE TRABALHO

§ 2º Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, **mediante acordo individual** escrito.

Direito intertemporal: férias concedidas: Ato jurídico perfeito?

Períodos futuros sem férias: Art. 611-B CLT proíbe a negociação coletiva sobre : XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. Dano existencial por violação ao direito à desconexão?

Valores de férias: férias antecipadas foram pagas baseadas no momento da concessão; época do pagamento das férias e do terço para quem teve as férias antecipadas durante a vigência da MP (ato jurídico perfeito) e para quem teve avisadas/comunicadas as férias na vigência da mp, mas fruídas após sua caducidade.

Possibilidade de compensação futura em caso de faltas?

UM ANO DE PANDEMIA E RELAÇÕES DE TRABALHO

Em caso de extinção do contrato: desconto dos valores relativos a férias antecipadas?
Quais?

Transformação em folga remunerada e dedução do 1/3?

CLT - Art. 133 - Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

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. - **e quem fruiu antecipadamente???**

Análise de trabalho excessivo para fins de culpa em caso de acidente?

UM ANO DE PANDEMIA E RELAÇÕES DE TRABALHO

Lei 14.020/20 - GARANTIA DE EMPREGO – INDENIZAÇÃO TARIFADA: Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que **receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda**

Prazo: I - durante o **período acordado** de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; II - após o **restabelecimento** da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, **por período equivalente ao acordado** para a redução ou a suspensão; e

III - no caso da empregada gestante: período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado a partir do término do período da garantia estabelecida na alínea "b" do inciso II do caput do art. 10 do ADCT. – **Direito intertemporal**

Possibilidade de reintegração?

REFLEXOS JURÍDICOS TRABALHISTAS DA PANDEMIA COVID-19

EFEITO DA DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA - INDENIZAÇÃO: § 1º Pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I - 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

II - 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); ou

III - 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Base de cálculo: salário, mas verba indenizatória

UM ANO DE PANDEMIA E RELAÇÕES DE TRABALHO

Art. 10, §2º O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de pedido de demissão ou dispensa por justa causa do empregado. – então aplica para a força maior? Valor?

Única garantia real: Art. 17. Durante o estado de calamidade pública de que trata o art. 1º desta Lei: V - a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência será vedada – não se trata da cota

Outros estáveis?

CIPAS: 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. - prazos e estabilidade – em tese, a estabilidade teve o prazo prorrogado, mas apenas durante a vigência da MP.

UM ANO DE PANDEMIA E RELAÇÕES DE TRABALHO

DIREITO INTERTEMPORAL

Regra geral: Art. 24. Os acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho celebrados entre empregadores e empregados, em negociação coletiva ou individual, com base na Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, regem-se pelas disposições da referida Medida Provisória. - respeito ao ato jurídico perfeito

Situações diferentes: contribuição previdenciária; forma escrita (ou eletrônica – art. 12); *factum principis*; garantia gestante – acordos firmados na MP 936, prazo abrangendo Lei 14.020; deficiente despedido; e prorrogações: firmados na MP, prorrogados na lei, com Decreto

UM ANO DE PANDEMIA E RELAÇÕES DE TRABALHO

RESTRIÇÃO/PENALIDADE: art. 8º, § 4º - manutenção de qualquer atividade de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância: descaracteriza a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito: I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais e trabalhistas referentes a todo o período; II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e III - às sanções previstas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. – e o BEm recebido?

Penalidades: Art. 14. As irregularidades constatadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei sujeitam os infratores à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998/90 (R\$ 720,00 a R\$ 72.000,00 +-). – irregularidade x invalidade (outros descumprimentos)

UM ANO DE PANDEMIA E RELAÇÕES DE TRABALHO

OPÇÕES PARA O PERÍODO SEM LEGISLAÇÃO DE EMERGÊNCIA:

Art. 503 CLT: “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 um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região”.

Interpretação conforme: O artigo 7º, CRFB, **(VI)** irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

+ parágrafo 3º do art. 611-A: “ Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.”

UM ANO DE PANDEMIA E RELAÇÕES DE TRABALHO

Horas extras prestadas durante acordo de redução de jornada: consequência – invalidez, irregularidade, ou regularidade? Se forem para banco de horas?

E se houver cancelamento de pagamento de Benefício? Ou determinação de devolução? Quem devolve? Qual o pedido?

(Portaria 10.486: art. 4º, § 3º O BEm não será devido caso verificada a manutenção do mesmo nível de exigência de produtividade ou de efetivo desempenho do trabalho existente durante a prestação de serviço em período anterior à redução proporcional de jornada de trabalho e de salário para os seguintes trabalhadores:

I - os empregados não sujeitos a controle de jornada; e

II - os empregados que percebam remuneração variável). – invalida o acordo?

UM ANO DE PANDEMIA E RELAÇÕES DE TRABALHO

- **RESTRIÇÃO À SUSPENSÃO TOTAL DE PAGAMENTO DE SALÁRIO PELO EMPREGADOR:** § 5º Empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, **receita bruta** superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais): somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de **ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado**, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado (ajuda prevista no art. 9º).

Empresa que não pagou a ajuda compensatória?

Quem não chegou a receber o BEm tem garantia?

UM ANO DE PANDEMIA E RELAÇÕES DE TRABALHO

BANCO DE HORAS MP 927:

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 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.

Direito intertemporal: caducidade da MP, prazo para compensação: acordo individual ou acordo coletivo