

Prezados(as),

Considerando o 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), o Governo Federal editou a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, dispondo sobre as medidas trabalhistas alternativas para o seu enfrentamento.

Posteriormente, foi editada a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispondo sobre medidas trabalhistas complementares em linha com os objetivos da Medida Provisória acima citada.

Nesse sentido, temos sido bastante demandados com dúvidas dos corretores de seguros e entendemos por bem compilar algumas delas e propor algumas respostas, mesmo que de maneira não exaustiva e com o claro intuito de colaborar com os profissionais que exercem a atividade de corretagem de seguros.

Como estamos vivendo uma situação extraordinária e sem precedentes é recomendável, também, que os corretores de seguros consultem seus contadores e advogados para a obtenção de orientações mais amígdas, considerando as respectivas peculiaridades e particularidades.

É importante salientar, ainda, que ambas Medidas Provisórias não esgotam por si só os mais variados temas que envolvem as questões trabalhistas e se aplicam durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, conforme citado na Medida Provisória nº 927/2020, constitui 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.

Cabe informar, também, que, pelo texto da Medida Provisória nº 936/2020, os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos seus termos, deverão ser comunicados pelos

empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.

Entretanto, e isso é extremamente importante, por força da liminar proferida pelo Ministro Ricardo Lewandowski nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6363 MC/DF, proposta junto ao Supremo Tribunal Federal – nesse ponto, deve ser observado o que se segue: “*..., 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.”* (grifamos)

Após esses esclarecimentos iniciais, seguem algumas perguntas e respostas para o atual estágio da calamidade pública, divididas por temas: a) TELETRABALHO; b) REDUÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO COM REDUÇÃO SALARIAL; c) SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO; d) DEMISSÃO; e) FÉRIAS; f) OUTROS ASSUNTOS.

#### **a) TELETRABALHO**

1. Os meus profissionais estão trabalhando em sistema de *Home-Office*, tenho que fazer algum documento para a Corretora se resguardar?

Resposta: Como não existe ainda na CCT do seu Sincor o dispositivo do Teletrabalho e visando o resguardo de algum passivo trabalhista, seria necessário fazer um documento/contrato específico, claro, verificando a CCT de sua categoria, e observando a necessidade de formalização, entre empregador e empregado, por escrito, quanto à utilização dos equipamentos para o trabalho remoto, que podem pertencer ao próprio trabalhador ou serem fornecidos pela empresa, além de como será feito o reembolso das despesas do trabalhador, em até 30 (trinta) dias a partir da mudança do regime de trabalho, a teor do contido no §3º, do art. 4º, da Medida Provisória nº 927/2020.

É importante esclarecer que o regime de teletrabalho já possuía previsão legal (arts. 75-A a 75-E da CLT), tendo sido inserido com a reforma trabalhista, o que a Medida Provisória se propõe é flexibilizar alguns pontos já existentes, de forma a manter o emprego e a renda.

2. A Corretora precisa pagar o Vale Transporte?

Resposta: O vale transporte é devido quando o empregado tiver que se deslocar da sua residência para o trabalho e vice-versa ou para alguma atividade a serviço do empregador, conforme dispõe a Lei nº 7.418/85 e o Decreto nº 95.247/87.

3. A Corretora precisa pagar o Vale Alimentação ou Vale Refeição?

Resposta: Recomendamos que seja seguida a CCT. Como não existe na mesma os dispositivos do Teletrabalho, aplica-se o que nela está disposto em relação ao pagamento de vale alimentação ou refeição.

4. Existe necessidade de cumprir carga horária e controle para a mesma?

Resposta: Via de regra, os trabalhadores estão sujeitos ao limite de jornada estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou seja, 8 horas diárias e 44 horas semanais.

O artigo 62, da CLT, menciona os casos em que o empregado não fica sujeito ao limite de jornada e ao controle de horários estabelecido, tendo sido inserido, com a reforma trabalhista, o inciso III que menciona “os empregados em regime de teletrabalho”.

Assim, considerando que a Medida Provisória nº 927/2020 nada menciona a respeito, a nosso ver, qualquer controle de acesso ao sistema, com horários de entrada e saída que a empresa vir a realizar, ou outro tipo de controle, poderá suscitar a interpretação no sentido de que, nessa hipótese, se apliquem os limites de horário legalmente previstos e, caso ultrapassados, pode ensejar a obrigação do pagamento de hora extraordinárias.

5. As despesas extras incorridas pelo funcionário em *home office*, eventual deslocamento para reunião na empresa, despesas com energia elétrica adicional, podem ser pagas de que forma?

Resposta: As questões abordadas no questionamento devem ser tratadas e formalizadas em instrumento próprio, firmado entre empregador e empregado, devendo dispor, inclusive, sobre a forma de pagamento ou reembolso, respeitando o prazo mencionado no §3º, do art. 4º, da Medida Provisória nº 927/2020.

No que tange o deslocamento, entendemos que deve ser custeado pela empresa, que pode fazer o pagamento ao empregado e pegar um recibo assinado pelo próprio.

6. Minha Corretora, nessa fase de Calamidade Pública, é obrigada a disponibilizar computador, *internet*, telefonia e outros para que o funcionário desenvolva suas atividades?

Resposta: A Medida Provisória nº 927/2020, não entra no mérito dessa “obrigação”, apenas determina que existe a necessidade de formalização, entre empregador e empregado, por escrito, quanto à utilização dos equipamentos para o trabalho remoto, que podem pertencer ao próprio trabalhador ou serem fornecidos pela empresa, além de como será feito o reembolso das despesas do trabalhador, em até 30 (trinta) dias a partir da mudança do regime de trabalho, a teor do contido no §3º, do art. 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, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

7. Nos casos em que os empregados necessitem fazer *up grade* de banda larga para viabilizar o trabalho *home office*, essa diferença deve ser assumida e custeada pela corretora? Essa questão deve ter previsão em contrato?

Resposta: Trata-se de questão que envolve particularidades e peculiaridades de cada corretora e da própria relação mantida com os seus empregados, devendo ser sopesado pelas partes envolvidas. Porém, orientamos que, qualquer ajuste, seja formalizado em contrato firmado entre as partes, respeitando o prazo disposto no §3º, do art. 4º, da Medida Provisória nº 927/2020.

## **b) REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COM REDUÇÃO SALARIAL**

8. É possível a redução de salário ou benefício?

Resposta: A redução de salário é possível nos casos em que a MP 936/2020 especifica (veja próxima pergunta), sendo acompanhada da correspondente redução de jornada de trabalho. Em relação aos benefícios, discorremos anteriormente acerca do Vale Transporte e Vale Alimentação, ou seja, deve ser seguido o que determina a Convenção Coletiva de Trabalho.

9. A Corretora perdeu parte de sua carteira ou está em condições de dificuldades financeiras. Posso diminuir o salário dos profissionais?

Resposta: Nos termos do artigo 7º da Medida Provisória nº 936, 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, desde que:

- I – preserve o valor do salário-hora de trabalho; e
- II – celebre acordo individual escrito entre empregador e empregado, encaminhando ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 dias corridos.

Vale salientar que a redução da jornada de trabalho e de salário pode se dar, exclusivamente, nos seguintes percentuais:

- I - 25% (vinte e cinco por cento);
- II - 50% (cinquenta por cento); ou
- III - 70% (setenta por cento).

É necessário esclarecer, também, que a jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 dias corridos, contado:

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

O empregador deverá estar atento, também, às providências contidas na Medida Provisória mencionada, em especial o prazo para comunicação desse ajuste ao Ministério da Economia.

10. Em relação à redução de carga horária, qual o prazo para o empregador informar ao empregado?

Resposta: No mínimo, com a antecedência de 2 (dois) dias corridos.

11. Como funcionará essa ajuda do Governo Federal do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda por ter diminuído a carga de trabalho, por exemplo 25% (vinte e cinco por cento), e quer receber a parte estabelecido do Governo?

Resposta: O Benefício Emergencial será pago diretamente ao empregado, a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporário do contrato de trabalho, observadas as seguintes regras:

I - o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo no prazo de 10 dias, contado da data da celebração do acordo;

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 a que se refere o inciso I; e

III - o Benefício Emergencial será pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, conforme o caso.

É importante ressaltar, também, conforme disposto no art. 12, da Medida Provisória nº 936/2020, que essas medidas serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados, da seguinte forma:

I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou

II - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

O parágrafo único desse artigo dispõe que, para os empregados não enquadrados no *caput*, as medidas previstas no art. 3º somente poderão ser estabelecidas por

convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, prevista na alínea “a” do inciso III do caput do art. 7º, que poderá ser pactuada por acordo individual.

### **c) SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

12. Qual é o prazo máximo de suspensão do contrato?

O prazo máximo é de 60 (sessenta) dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 (trinta) dias.

13. Qual o prazo para o empregador informar ao empregado?

Resposta: No mínimo, com a antecedência de 2 (dois) dias corridos.

14. O trabalhador adquire estabilidade em caso de suspensão do contrato de trabalho ou de redução de jornada com redução de salário?

Resposta: Se o empregador adotar a suspensão contratual ou a redução de jornada, haverá garantia de emprego pelo prazo da suspensão contratual ou da redução de jornada e, após o restabelecimento da normalidade, pelo mesmo período de tempo que durou a suspensão contratual ou a redução de jornada.

15. Qual é o valor da multa pela dispensa sem justa causa no período de estabilidade?

Resposta: A todas as verbas rescisórias e à indenização substitutiva do período estável. Se ocorreu a redução de jornada, considerando o contido no art. 10, §1º, da Medida Provisória nº 936/2020, a indenização será equivalente:

- a) Se a redução de jornada foi acima de 25% e abaixo de 50%: o empregado terá direito a 50% do salário a que teria direito no período de garantia provisória do emprego;
- b) Se a redução de jornada foi acima de 50% e abaixo de 70%: o empregado terá direito a 75% do salário a que teria direito no período de garantia provisória do emprego;
- c) Se a redução de jornada foi acima de 70%: o empregado terá direito a 100% do salário a que teria direito no período de garantia provisória do emprego.

**d) DEMISSÃO**

16. A Corretora pode fazer demissões?

Resposta: Sim, não há vedação para essa decisão. Contudo, deve ser seguida e observada a legislação trabalhista.

É importante observar que se o empregador optar por utilizar umas das alternativas oferecidas pela MP 936/2020 (redução de jornada e de salários ou suspensão temporária de contratos de trabalho), que a dispensa sem justa causa durante o período de estabilidade provisória, estabelecido em seu artigo 10º, implicará em penalidades ao empregador, conforme previsto no respectivo § 1º.

17. Se a Corretora necessitar demitir tenho que pagar a multa do FGTS?

Resposta: Sim, em linha com a resposta do item anterior. Ressaltamos a possibilidade de aplicação do artigo 18, §2º da Lei Federal nº 8.036/90 que possibilita a redução da multa do FGTS de 40% para 20% em caso de força maior reconhecida pela Justiça do Trabalho. Porém, todos os aspectos e riscos que tratam desse tema devem ser melhor analisados por cada empresa, em conjunto com os profissionais de sua confiança.

**e) FÉRIAS**

18. A MP 927/2020 permite a antecipação de férias, há alguma diferença em relação à remuneração das férias concedidas?

Resposta: Sim, a antecipação é permitida, inclusive em relação a período aquisitivo incompleto e o pagamento mencionado no questionamento poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

19. A Corretora pode dar férias coletivas?

Resposta: Sim. Excepcionalmente, conforme contido na Medida Provisória nº 927/2020, as empresas ficam dispensados de informar o sindicato que representa os trabalhadores e o órgão local do Ministério da Economia. Entretanto, a notificação ao conjunto de empregados deve ser feito com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.



20. Mas a Corretora dará férias coletivas a partir do dia 10/04/2020, tenho que creditar para os profissionais 2 (dois) dias antes ou tenho outras alternativas?

Resposta: A Medida Provisória nº 927/2020 não trata especificamente da remuneração das férias coletivas, de forma que seria aplicável a previsão legal em vigor. Apenas prevê que a comunicação deve ser feita com 48h de antecedência e que está dispensada a comunicação aos sindicatos e ao Ministério da Economia.

Entretanto, ela define que, para a concessão de férias individuais, a empresa está autorizada a comunicar o funcionário com, no mínimo, dois dias de antecedência, reduzindo substancialmente o prazo de 30 dias previsto na legislação.

As férias não podem durar menos do que cinco dias e podem ser concedidas mesmo que o período aquisitivo (doze meses) não tenha transcorrido.

Além disso, o pagamento da remuneração de férias pode ser efetuado até o quinto dia útil do mês seguinte e o adicional de um terço, até o dia 20 de dezembro de 2020.

Segundo a Medida Provisória, os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do novo Coronavírus têm prioridade para usufruir do período de descanso.

#### **e) OUTROS ASSUNTOS**

21. A Medida Provisória nº 927/2020 dispõe sobre “banco de horas”?

Resposta: Sim. Na verdade, a referida Medida Provisória autoriza a interrupção das atividades de trabalho. Com isso, empregador e empregado podem adotar, mediante acordo individual ou coletivo, o regime de banco de horas, com prazo de compensação de 18 meses contados a partir do encerramento do estado de calamidade pública.

A prorrogação de jornada de trabalho para compensação do banco de horas, de todo modo, é limitada a duas horas por dia, não podendo exceder dez horas diárias de trabalho.

22. Como deve ser tratado o afastamento de funcionário neste momento, como nos casos de gravidez?

Resposta: As medidas provisórias não tratam de todos os aspectos relacionados à legislação trabalhista. Não havendo qualquer menção a respeito deste assunto, de forma que entendemos que devem ser obedecidas as disposições legais atuais que tratam do tema.

23. A convenção coletiva estipula o auxílio creche. Neste caso, teria continuidade do pagamento, visto que a criança está em casa?

Resposta: Como mencionado no questionamento o pagamento possui previsão na convenção coletiva, e vem sendo pago regularmente. Nesse sentido, a nossa orientação, de forma conservadora, é que seja mantido o pagamento, evitando-se, assim, eventuais riscos trabalhistas. É importante observar o que estabelece a convenção coletiva sobre o assunto, as medidas provisórias em exame não autorizam a supressão de benefícios além do que está previsto nestas normas.

24. Minha Corretora está enquadrada no Simples Nacional e não temos recursos para pagar o DARF do mês de março/20, como podemos proceder?

Resposta: O Governo Federal estabeleceu a postergação dos pagamentos dos DARF's dos meses de abril, maio e junho de 2020, passando os seus vencimentos, respectivamente, para outubro, novembro e dezembro de 2020.

25. E o FGTS também?

Resposta: A Medida Provisória nº 927/2020 adiou o recolhimento do FGTS pelos empregadores referentes aos meses de março, abril e maio de 2020, cujos vencimentos ocorram em abril, maio e junho, respectivamente.

O pagamento poderá ser feito em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, sem a incidência de multas e encargos, a partir de julho.

O adiamento do recolhimento do FGTS está disponível para as empresas independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica e da adesão prévia.