



**CENTRAL DE
INFORMAÇÕES JURÍDICAS**

COVID-19

2020

COMISSÃO EDITORIAL E CONSELHO ADMINISTRATIVO

CENTRAL DE INFORMAÇÕES JURÍDICAS COVID-19

Luciana Lopes Canavez
Coordenadora

Victor Luiz Pereira de Andrade
Revisão de conteúdo, edição e arte

Adriana Almeida	Leliana Fritz Siqueira Veronez
Adolfo R. S. Mariano de Oliveira	Lisa Abdala García
Alexandra de Souza Garcia	Kalinka Favorin Rodrigues
Davi Pontes	Maria Antônia Oliveira de Paula
Eliana dos Santos Alves Nogueira	Maria Bernadete Saldanha Lopes
Fabiana Gil de Pádua	Marina Ribeiro Christensen
Fernando Peres	Victor Hugo de Almeida

Conteúdo

FECHAMENTO DA EDIÇÃO: 15/04/2020



SUMÁRIO

Apresentação.....	03
Comunicado do Centro Jurídico Social.....	04
Os impactos nas relações trabalhistas.....	05
O combate à elevação injustificada de preços de álcool em gel e máscaras de proteção.....	07
O cancelamento e adiamento de viagens.....	08
Programa emergencial de manutenção do emprego e da renda.....	09

APRESENTAÇÃO

O programa UNESP Solidária da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais - FCHS, Campus de Franca/SP, em razão da pandemia do Covid-19, e diante dos reflexos sociais, econômicos, jurídicos e políticos, está produzindo conteúdos para auxiliar a comunidade em geral, por meio de Booklet, textos, vídeos, podcasts, além de ações sociais através de campanhas para arrecadação de alimentos e dinheiro, em parceria com a Secretaria de Ação Social de Franca/SP, dentre outras ações.

A Unidade Auxiliar Centro Jurídico Social - UACJS da FCHS que tem como função principal, prestar atendimento social e jurídico às pessoas em situação de vulnerabilidade social e econômica e ser um campo de estágio, pesquisa e extensão universitária para os estudantes dos cursos de Direito e Serviço Social, produzirá conteúdo a ser divulgado através da Central de Informações Jurídicas- COVID19, para informação da comunidade, uma vez que as relações jurídicas em diversas áreas do Direito serão objeto de alterações em razão da excepcionalidade da situação vivida pela pandemia, alterando normas das mais diversas áreas como no Direito Contratual, Direito do Consumidor, Direito do Trabalho, dentre inúmeras outras.

Os conteúdos produzidos pela UACJS - são fruto do trabalho da equipe técnica, constituída por duas advogadas e uma assistente social, pelos docentes, estagiários, mestrands e doutorands dos programas de pós-graduação, que atuam nos projetos de extensão universitária desenvolvidos na Unidade.

Salientamos que os conteúdos normativos estão sofrendo constantes alterações em razão da grande quantidade de edição de Medidas Provisórias, declarações de inconstitucionalidade por parte dos Tribunais, liminares, etc., o que faz com que os conteúdos necessitem de atualização periódica.

Esperamos que os conteúdos produzidos auxiliem a comunidade em geral e que as dúvidas adicionais, sejam enviadas para o e-mail da Unidade (cjs.franca@unesp.br).

Atenciosamente,

Luciana Lopes Canavez



COMUNICADO DO CJS

Devido à pandemia de COVID-19, o Centro Jurídico Social da UNESP vem informar aos seus usuários que os Tribunais (Estadual, Federal e Trabalhista) suspenderam os prazos processuais, audiências e perícias médicas. Contudo, as atividades do CJS continuam à distância e, se necessário, os usuários serão contatados individualmente para repasse de informações e atualizações sobre seus processos.



O Centro Jurídico Social está cumprindo os prazos e observando o andamento dos processos com a mesma cautela e atenção. É um momento difícil para todos, ter cuidado redobrado é essencial para a saúde e bem estar geral. Por isso, reforçamos as recomendações de autoridades competentes da área da saúde: fiquem em casa e se resguardem.

OS IMPACTOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

A Medida Provisória nº 927, aprovada em 22 de março de 2020, e a Medida Provisória nº 936, aprovada em 1º de abril de 2020, flexibilizam algumas normas trabalhistas no período de calamidade pública em razão da pandemia de COVID-19, tratando-se de medidas temporárias que visam à manutenção dos empregos e da renda. As mudanças principais que afetarão a vida de diversos trabalhadores versam sobre:

O Teletrabalho

Essa modalidade de trabalho a distância, estendida também a estagiários e aprendizes (art. 5º), é autorizada pela Medida Provisória nº 927 (art. 3º, I), devendo o empregador informar ao empregado a sua adoção com



48 horas de antecedência (art. 4º, § 2º). O empregador poderá fornecer os equipamentos para o trabalho remoto (art. 4º, § 4º) e o tempo de trabalho poderá ser calculado de acordo com o período em que o trabalhador está à disposição do empregador. A Medida Provisória nº 927 também dispensa a celebração de acordos individuais ou coletivos para a adoção dessa modalidade laboral, bem como o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho (art. 4º).

Antecipação de férias individuais ou férias coletivas

A Medida Provisória nº 927/2020 permite a antecipação das férias dos empregados, por acordo individual. Em caso de concessão de férias coletivas, dispensa-se a notificação prévia do Ministério da Economia e do sindicato profissional (art. 12). A data de pagamento das férias também sofreu alteração, podendo o empregador quitá-las até o 5º dia útil do mês subsequente ao início da fruição das férias (art. 9º).



O aproveitamento e antecipação de feriados

A Medida Provisória nº 927/2020 também permite a antecipação de feriados não religiosos (estaduais, municipais, distritais, etc.) para compensar o período de quarentena. O empregado deve ser notificado com antecedência de, no mínimo, 48 horas, devendo o empregador identificar expressamente os feriados antecipados (art. 13). A antecipação de feriados religiosos dependerá da concordância do empregado, por meio de acordo individual (art. 13, § 2º).

Banco de horas

A Medida Provisória nº 927/2020 autoriza o empregador a instituir banco de horas para a compensação da jornada de trabalho, podendo prorrogá-la por até 2 horas diárias, observando-se o limite de 10 horas diárias de trabalho (art. 14, § 1º). A compensação pelo regime de banco de horas poderá ser estabelecida por acordo individual ou coletivo e a compensação das horas creditadas deverá ocorrer no prazo de 18 meses (art. 14).



Suspensão de exigências administrativas de saúde e segurança no trabalho

A Medida Provisória nº 927/2020 suspende a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais (art. 15). Os exames suspensos no período da pandemia deverão ser realizados nos próximos 60 dias, contados do encerrado o estado de calamidade pública (art. 15, § 1º). O exame demissional poderá ser dispensado, caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias (art. 15, § 3º).

Adiamento do recolhimento do FGTS

A Medida Provisória nº 927/2020 suspende a exigibilidade do recolhimento do FGTS dos empregadores referente aos meses de março, abril e maio de 2020, cujo montante deverá ser restituído em até 6 parcelas mensais, sem multas e atualizações (art. 20). Para usufruir do benefício, deve o empregador declarar os valores até junho e, em caso de omissão de valores, deverá promover o pagamento da integralidade dos valores acrescidos de multa e encargos nos termos da legislação do FGTS (art. 22), ensejando também o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS (art. 24).

Antecipação do pagamento do abono anual em 2020

O pagamento do abono anual para beneficiários que receberam, no ano de 2020, auxílio-acidente, auxílio-doença, aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em duas parcelas. A primeira parcela corresponde a 50% do valor do abono, somado ao benefício correspondente ao mês de abril; e a segunda parcela corresponde ao restante do valor devido do benefício, cujo pagamento será em maio (art. 34).

O COMBATE À ELEVAÇÃO INJUSTIFICADA DE PREÇOS DE ÁLCOOL EM GEL E MÁSCARAS DE PROTEÇÃO

A OMS (Organização Mundial da Saúde) orienta que o uso do álcool em gel a 70% e máscaras de proteção individual são medidas eficientes de prevenção e combate à pandemia do novo coronavírus, sendo uma mercadoria essencial para os que necessitam continuar suas atividades no dia-a-dia, logo a demanda aumentou consideravelmente.



Essa mesma alta procura influenciou os comércios varejistas a se aproveitarem da situação e comercializar estes produtos a preços exorbitantes, sendo um absurdo em tempos de calamidade, por impedir o acesso das pessoas a um item de higiene básico, como também fere direitos do Código de Defesa do consumidor, sendo considerado como prática abusiva elevar sem justa causa o preço de produtos e serviços.

O PROCON em meio à situação já está realizando fiscalizações em estabelecimentos denunciados diretamente pelos consumidores. Para realizar a denúncia a pessoa deve tirar uma foto do produto (álcool em gel e máscara) e o valor que está sendo comercializado, devendo a pessoa postar nas redes sociais (Facebook, Twitter, Instagram...) informando o endereço do estabelecimento.

Sendo uma operação realizada em todo o estado de São Paulo, já foram fiscalizados mais de 179 estabelecimentos desde farmácias à supermercados, sendo notificados a comparecer ao PROCON apresentando notas fiscais que comprovem a compra dos respectivos produtos e a venda ao consumidor, para verificação de eventual aumento abusivo sem justa causa.

PROCONSP

O CANCELAMENTO E ADIAMENTO DE VIAGENS

A pandemia de Covid-19 está provocando o fechamento de atrações turísticas e de fronteiras em diversos países. A orientação médica para que a população evite sair de casa faz com que muitos repensem suas viagens, além do cancelamento de voos e diárias de hotel.

O Código de Defesa do consumidor prevê a garantia de cancelamento ou remarcação, sem custo. Desde a sexta feira 13/03/2020, o Procon de São Paulo começou a disponibilizar em seu aplicativo e no site, um botão específico para reclamações de problemas relacionados ao coronavírus, como cancelamento de viagens, abusividade de preço e falta de produtos.

Segundo o Procon, o consumidor não é obrigado a expor sua saúde a riscos viajando para destinos onde poderá contrair o vírus.



Todavia, seguindo as regras impostas pela MP 948 editada no dia 08 de abril, as empresas não precisam reembolsar consumidores pelo cancelamento de eventos a não ser que na hipótese de "impossibilidade de ajuste", no qual a empresa deverá restituir o valor pago com a atualização pela inflação, no prazo de 12 meses como determina a própria medida.

Outras possibilidades podem ser negociadas com a empresa, desde que seja uma alternativa que não prejudique o consumidor e com a qual ele esteja de acordo.

Normalmente, segundo a Resolução 400 da Anac, para aviação, o consumidor tem direito ao ressarcimento total apenas quando o cancelamento é feito pelo prestador de serviço, porém, nesse momento, seguindo as orientações da Secretaria Nacional do Consumidor (Senacon), entendemos que o cliente poderá receber o valor de volta mesmo se o cancelamento partir dele, para viagens até final de maio, para destinos atingidos pelo novo coronavírus.



Diante disso, muitas empresas de hospedagem estão divulgando novas condições para remarcação e reembolso das compras. Listamos aqui o posicionamento de algumas dessas empresas.

PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

A Medida Provisória nº 936/2020 prevê a redução da jornada de trabalho e dos salários, a suspensão temporária dos contratos de trabalho e o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda como medidas para evitar a demissão em massa e a extinção dos postos de trabalho.

Quem tem direito às medidas da MP 936?

Todos os trabalhadores formais (com carteira de trabalho assinada) da iniciativa privada, bem como aqueles com contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

A redução, **quando acordada individualmente**, só poderá se dar nos percentuais fixos de 25%, 50% e 70% da carga horária e do salário, e poderá ser realizada tanto **de forma individual** quanto coletiva aos empregados com **salário mensal igual ou inferior** a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) ou 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.

Para o ano de 2020 o teto dos benefícios do RGPS é de R\$ 6.101,06 (seis mil, cento e um reais e seis centavos).

Para os demais trabalhadores formais que não se enquadrarem nesse critério, as medidas **somente poderão ser estabelecidas por Convenção ou Acordo Coletivo**, exceto a redução de jornada de trabalho e de salário de 25%, que poderá ser pactuada por acordo individual em qualquer caso.

O programa não se aplica à funcionários públicos da administração direta e indireta, empresas públicas, sociedades de economia mista e organismos internacionais.



Aspectos gerais da redução dos salários e da suspensão temporária dos contratos de trabalho

Os empregadores que formalizarem acordos com seus funcionários para suspensão do contrato de trabalho ou redução da carga horária trabalhada com redução salarial, deverão informar as reduções em até 10 (dez) dias para o Ministério da Economia, o qual ficará responsável por providenciar o pagamento do **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda** em até 30 (trinta) dias da celebração do acordo. O benefício pago será **proporcional** à redução salarial realizada pelo empregador. Ou seja, **quanto maior a redução salarial, maior o valor do benefício** a ser pago pelo Governo Federal, sendo o teto o valor do Seguro-Desemprego a que aquele trabalhador teria direito.



Por exemplo: Se o trabalhador tiver uma redução de 25% do salário, o Governo Federal pagará o benefício complementar em patamar equivalente a 25% do valor do Seguro-Desemprego ao qual o trabalhador teria direito. Se a redução for de 50%, o benefício será de 50% do valor do Seguro-Desemprego, e assim por diante.

O empregado com **contrato de trabalho intermitente** formalizado até a data de publicação da Medida Provisória nº 936, terá direito ao benefício emergencial mensal no valor fixo de **R\$ 600,00 (seiscentos reais)**, pelo período de três meses. O benefício emergencial mensal será devido a partir da data de publicação da Medida Provisória e será pago **em até trinta dias**.

A existência de mais de um contrato de trabalho intermitente, não gerará direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal. Ou seja, nos casos em que existirem mais de um contrato de trabalho intermitente, o trabalhador não poderá cumular benefícios.

O benefício emergencial mensal não poderá ser acumulado com o pagamento de outro auxílio emergencial. Em qualquer dos casos, o pagamento do benefício não depende do tempo de carteira assinada, nem da quantidade de salários já recebidos e seu recebimento não impede a concessão do Seguro-Desemprego, se o trabalhador tiver direito no momento de eventual demissão.

Em qualquer dos casos, o pagamento do benefício não depende do tempo de carteira assinada, nem da quantidade de salários já recebidos e seu recebimento não impede a concessão do Seguro-Desemprego, se o trabalhador tiver direito no momento de eventual demissão. O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda não será devido:

i) Ao trabalhador que estiver ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo;

ii) Àquele que estiver recebendo benefício de prestação continuada do Regime Geral da Previdência Social, ou dos Regimes próprios da previdência, exceto em caso de auxílio doença ou pensão por morte;

iii) Àquele que estiver recebendo Seguro-Desemprego;

iv) Àquele que estiver recebendo bolsa de qualificação profissional por participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.



Se o trabalhador possuir mais de um emprego formal, receberá o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda para cada um dos vínculos e em proporção à redução de cada um dos contratos de trabalho, todos fixados com base no valor do Seguro-Desemprego, exceto quando se tratar de trabalho intermitente, quando terá somente o valor fixado (e não cumulativo) de R\$ 600,00 (seiscentos reais). O empregador ficará autorizado a reduzir a carga horária e salário do trabalhador, ou a suspender seu contrato pelo prazo máximo de até 90 (noventa) dias desde que:



i) Mantenha o valor do salário-hora pago;

ii) Entre em acordo individual por escrito com o empregado, a ser encaminhado com antecedência mínima de 2 dias corridos do início da suspensão ou redução.

Da garantia de emprego e os efeitos em caso de demissão

O trabalhador que tiver seu contrato suspenso ou a jornada reduzida terá a garantia de emprego pelo tempo acordado de suspensão e redução, mais o mesmo tempo depois de reestabelecido a normalidade do contrato. Portanto, a garantia durará pelo dobro do prazo da suspensão ou redução.

Como o objetivo do programa é evitar demissões, se durante o tempo de garantia de emprego o trabalhador for demitido sem justa causa, além das verbas rescisórias devidas, ainda deverá receber salário pago pelo empregador equivalente a:

i) 50% do salário se a redução tiver se dado no patamar igual ou superior a 25% e inferior a 50%;

ii) 75% do salário se a redução tiver se dado no patamar igual ou superior a 50% e inferior a 70%;

iii) 100% do salário se a redução tiver se dado no patamar igual ou superior a 70% ou nos casos de suspensão do contrato de trabalho.

O empregado que pedir demissão ou for demitido por justa causa não terá direito a usufruir dos benefícios da garantia de emprego.

Da garantia de emprego e os efeitos em caso de demissão

Em caso de Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho, as partes poderão estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos patamares de 25%, 50% e 70%

Nesses casos, se a redução salarial se der em patamar inferior a 25%, o trabalhador não terá direito ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda.

Contudo, terá direito ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda nos seguintes patamares:

I) 25% do Seguro-Desemprego, se a redução acordada coletivamente for igual ou superior a 25% e inferior a 50%;

II) 50% do Seguro-Desemprego se a redução acordada coletivamente for igual ou superior a 50% e inferior a 70%;

III) 70% do valor do Seguro-Desemprego se a redução acordada coletivamente for igual ou superior a 70%.

Todos os acordos de suspensão ou redução negociados individualmente deverão ser comunicados ao sindicato da categoria em até 10 (dez) dias corridos de sua celebração.

Suspensão temporária do contrato de trabalho e redução proporcional da jornada de trabalho e de salário

Disposta inicialmente na Medida Provisória nº 927/2020 (art. 18, revogado), a Medida Provisória nº 936/2020 autorizou a suspensão temporária do contrato de trabalho (art. 3º, III), por acordo individual (art. 8º, § 1º), devendo o empregador informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 dias, contado da data da celebração do acordo (art. 5º, § 2º, I).

A Medida Provisória nº 936/2020 também autorizou a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário (art. 3º, II), por até 90 dias (art. 7º), mediante acordo individual (art. 7º, II), devendo o empregador restabelecer a jornada e o salário integrais, no prazo de 2 dias corridos, contados da cessação do estado de calamidade pública; da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado (art. 7º, § único; art. 8º, § 3º).



A redução proporcional poderá ser de 25%, 50% ou 70% (art. 7º, III). Os trabalhadores com contrato de trabalho temporariamente suspenso ou sujeitos à redução proporcional da jornada de trabalho e de salário receberão Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, calculado sobre o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito (art. 6º), enquanto durar a medida.

Consoante à Decisão do Supremo Tribunal Federal na Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363, serão válidos e legítimos os acordos individuais celebrados na forma da Medida Provisória nº 936/2020, devendo o empregador comunicar ao sindicato profissional, no prazo de 10 dias, a celebração do respectivo acordo, implicando a inércia sindical quanto à celebração de norma coletiva em aceitação. Todavia, em caso de celebração de norma coletiva, poderá o empregado a ela aderir, cujo ajuste prevalecerá sobre o acordo individual, naquilo que com ele conflitar.

Acerca da suspensão do contrato de trabalho

A suspensão do contrato poderá se dar pelo prazo máximo de 60 dias. Importante: durante a suspensão o trabalhador manterá o direito a todos os benefícios concedidos pelo empregador que não integrem seu salário. Se o empregador que acordar a suspensão do contrato fizer o trabalhador exercer seu trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:



I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas em lei;

III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo da categoria.

A empresa que tiver obtido, 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 trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.

Da ajuda compensatória mensal

Nos casos de redução da jornada de trabalho, fora o salário proporcional, o empregador poderá a seu critério ainda oferecer ao empregado uma ajuda compensatória mensal, a qual não terá caráter salarial, mas sim indenizatório e deverá ter seu valor definido em negociação individual ou acordo coletivo.

A ajuda poderá ser cumulada com o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda. A ajuda compensatória mensal não integrará a base de cálculo de imposto de renda, nem a base de recolhimento de FGTS, ou contribuição previdenciária e demais tributos incidentes sobre salário.