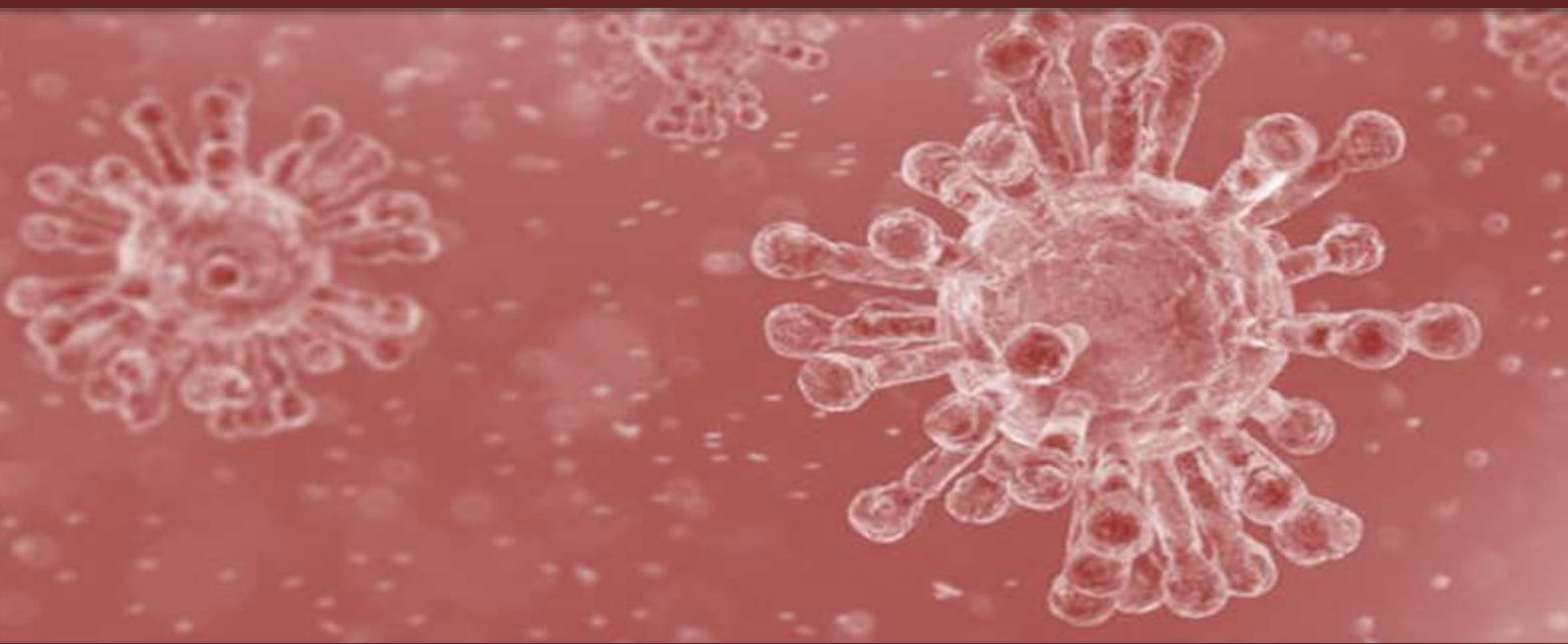


DIREITO DO TRABALHO DE EMERGÊNCIA

**RELAÇÕES TRABALHISTAS EM TEMPOS DE COVID-19
MANUAL DE OPERAÇÕES PARA EMPRESAS**



DENISE FINCATO

ISBN 978-65-00-03598-8

Revisão de textos

Prof.^a Dr.^a Roberta Sartori Luso de Carvalho
sartori.roberta@gmail.com

Ficha catalográfica

Bibliotecária Fernanda Rodrigues Heinrich
fernandarheinrich@gmail.com

Capa e layout

Laura Fincato Proença
(créditos da imagem: *getty images*)

F491 Fincato, Denise

Direito do trabalho de emergência [recurso eletrônico] :
relações trabalhistas em tempos de Covid-19 : manual de
operações para empresas / Denise Fincato. – Porto Alegre:
Ed. do Autor, 2020.
34 p. il.

ISBN 978-65-00-03598-8

1. Direito do trabalho. 2. Relação de trabalho. 3.
Coronavírus. 4. Covid-19. I. Título.

CDU 349.2
CDD 344

Bibliotecária Responsável: Fernanda Rodrigues Heinrich
CRB-10/2513



Dedico este *e-book* (e toda a minha vida) às minhas filhas Laura e Luísa.

Agradeço o amor, o apoio e o impulso, sempre presentes, de meu marido Fábio.
Agradeço à amiga Prof.^a Dr.^a Roberta Sartori, pela carinhosa revisão de português.
Agradeço à minha filha Laura, pela elaboração da capa e *layout* deste material.

A única coisa de que podemos ter certeza, é a incerteza.

Zygmunt Bauman

DIREITO DO TRABALHO DE EMERGÊNCIA

RELAÇÕES TRABALHISTAS EM TEMPOS DE COVID-19 MANUAL DE OPERAÇÕES PARA EMPRESAS

SUMÁRIO

DIREITO DO TRABALHO DE EMERGÊNCIA	7
QUADRO NORMATIVO TRABALHISTA DA COVID-19.....	8
REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA E DOS SALÁRIOS	9
ESTABILIDADE PROVISÓRIA	10
SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO	10
Tabela das Verbas Rescisórias conforme o tipo de extinção contratual	11
TEORIA DA IMPREVISÃO, <i>FACTUM PRINCIPIS</i> E FORÇA MAIOR	13
FUNCIONAMENTO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS E ATIVIDADES ESSENCIAIS	14
BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA – BEPER.....	15
FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO	15
DURAÇÃO MÁXIMA DAS SUSPENSÕES CONTRATUAIS E REDUÇÕES DE JORNADA.....	16
COMUNICAÇÃO E TREINAMENTOS ONLINE.....	16
NEGOCIAÇÕES CELEBRADAS ANTES DO VIGOR DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS	16
OUTRAS POSSIBILIDADES DE FLEXIBILIZAÇÃO CONTRATUAL NA CALAMIDADE	16
Teletrabalho (<i>home office</i> com uso de tecnologias de informação e comunicação)	17
Férias	17
Feriados	17
Banco de Horas (BH)	18
Suspensão Contratual para Qualificação Profissional.....	18
Estabelecimentos de Saúde.....	18
COMISSÕES INTERNAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA	19
ULTRATIVIDADE DE NORMAS COLETIVAS A CRITÉRIO DO EMPREGADOR	19
DISPENSA MOMENTÂNEA DOS RECOLHIMENTOS DE FGTS.....	19
FINANCIAMENTO DE SALÁRIOS	19
TRABALHADOR AVULSO (PORTUÁRIO).....	20
EXTINÇÃO DO PIS/PASEP E SAQUE DO FGTS.....	20
RENDA PARA “TRABALHADORES INFORMAIS” E INTERMITENTES.....	20

TRABALHO DURANTE A PANDEMIA: CUIDADOS E ORIENTAÇÕES	21
Organização para gestão da crise.....	21
Implantação e manutenção de práticas de boa higiene e conduta.....	21
Cuidados nas refeições coletivas	22
Transporte e viagens de trabalhadores	22
SESMT	22
Grupos de risco	22
Exigências e rotinas de SST	22
Trabalho não autorizado – efeitos	23
ANEXOS	24
ANEXO 1 – MODELO DE DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA DE ISOLAMENTO	25
ANEXO 2 – MODELO DE ACORDO INDIVIDUAL PARA SUSPENSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO	26
ANEXO 3 – MODELO DE ACORDO INDIVIDUAL PARA REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO	28
ANEXO 4 – MODELO DE ACORDO COLETIVO PARA REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO	29
ANEXO 5 – MODELO DE CONTRATO INDIVIDUAL PARA TELETRABALHO	30
ANEXO 6 – MODELO DE ACORDO INDIVIDUAL PARA BANCO DE HORAS.....	32

DIREITO DO TRABALHO DE EMERGÊNCIA

O substantivo ‘emergência’ é um termo conhecido do senso comum, rotineiramente atrelado à ideia de “situação grave, perigosa, momento crítico ou fortuito”. Sem dúvida, com a pandemia Covid-19, vivem-se dias em que essas noções são com frequência empregadas para caracterizar o que estamos enfrentando. Contudo, para o objetivo deste estudo, também merece destaque um outro sentido encontrado nos dicionários para o verbete, ‘emergência’, significando agora “ato ou efeito de emergir”.

A noção de Direito do Trabalho com a qual se vai operar neste manual, com destaque para a atual pandemia, consiste em um conjunto normativo produzido quase que de maneira instintiva como reação à calamidade. Trata-se, portanto, de um direito que emerge do caos e inaugura (ou consolida) novas formas de trabalho e de arranjos empresariais, permitindo condutas e pensamentos até então tratados como tabu no meio trabalhista. A flexissegurança – conceito segundo o qual pretende-se conciliar dois valores sensíveis e aparentemente antagônicos, a saber, a flexibilidade do mercado e a segurança social dos trabalhadores – parece ser/ou mostrar-se como a única saída às relações de trabalho, em especial às subordinadas. Como resultado, tornaram-se mais leves algumas rotinas e formalidades próprias das relações de emprego – mantendo-se, é claro, os *standards* básicos –, além de se procurar garantir amparo mínimo aos empregados e empregadores que cambalearem diante da catástrofe sanitária.

A Covid-19 é o mais grave e recente desafio apresentado ao Direito do Trabalho, o qual, no entanto, já vinha tendo que enfrentar outras realidades, como a globalização, a inteligência artificial, a quarta revolução industrial e a crise econômica mundial. Nesse sentido, já em 1998, estudo de Aldacy Coutinho alertava para o fato de que “*aquele direito novo, moderno, que dava conta das questões sociais e ideológicas, que se dizia protetor do trabalhador, entra na pós-modernidade tendo que enfrentar uma interna e profunda crise de identidade – senão o prognóstico do seu próprio desaparecimento*”.

É certo que, superada essa grande crise sanitária, novos padrões se assentarão no mundo do trabalho. Não será possível retornar à realidade tal como a conhecíamos. Muitas empresas terão descoberto que podem operar com menos funcionários, e muitos empregados verão que é possível trabalhar sem sair de casa. Alguns empregados se transformarão em empreendedores, e muitos perceberão que é possível viver alheios aos apelos do consumismo sem sentido, o que, conseqüentemente, irá lhes permitir viver com uma renda menor. Empresas fecharão, empregos sumirão e oportunidades aparecerão aos que investirem em trabalhabilidade (entendida como o desenvolvimento do potencial individual para geração de renda).

É por isso que a vigilância do Poder Judiciário e a assistência estatal (que observam o lado seguro da flexissegurança) se fazem tão necessários. No atual momento, pode-se identificar essa atuação na célere e precisa atenção às Ações Diretas de Inconstitucionalidade e no apoio financeiro a autônomos e empregados em contratos suspensos ou com carga horária reduzida, bem como na liberação de valores para o pagamento da folha de pessoal das empresas ou na liberação de saques extraordinários do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, entre outros.

É, sim, tempo de flexibilizar. Mas também é tempo de manter um patamar mínimo subsistencial, um certo “chão”, abaixo do qual não se possa passar sob pena de desrespeito à dignidade da pessoa humana.

QUADRO NORMATIVO TRABALHISTA DA COVID-19

Não é de hoje que o maior desafio dos Departamentos Jurídicos e de Recursos Humanos no Brasil consiste em lidar com um verdadeiro “cipoal” de normas trabalhistas. Poucos sabem o que vale e, muito menos, o que é prudente utilizar dentre o que está valendo. Debate-se sobre a constitucionalidade de algumas alternativas e, recentemente, [uma das Medidas Provisórias da Covid-19 foi analisada pelo Supremo Tribunal Federal](#) em um de seus aspectos.

Para bem aplicar o direito posto, deve-se iniciar, no Brasil, pela leitura atenta do art. 7º da [Constituição Federal](#): ali está o contrato mínimo do trabalho subordinado, cujos termos raramente são negociáveis. No atual cenário de crise sanitária, merecem destaque seus incisos VI (irredutibilidade salarial), XIII (duração do trabalho) e XXVI (reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho).

Estabelecido o lastro constitucional, parte-se para os documentos legislativos ordinários (ou que gozem desse *status*), tais como a [Consolidação das Leis do Trabalho](#), cujos artigos com destaque no momento são o 62 (empregados fora do controle de jornada), 444 § único (empregado hipersuficiente), 476-A (suspensão contratual para capacitação), 611-A (prevalência do negociado sobre o legislado e matérias permitidas), 611-B (matérias inadmitidas em negociação coletiva) e 620 (prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva) e a Lei nº [13.979/2020](#) que, a partir do [decreto federal de estado de calamidade](#), passaram a ser essenciais. A compor o quadro, também com força de lei, embora não o sejam no seu sentido estrito - pois impostas pelo Poder Executivo e de duração limitada -, existem as Medidas Provisórias, destacando-se as de nº [927](#) (medidas trabalhistas para o enfrentamento do Coronavírus), [928](#) (altera a Lei 13.979/2020 e revoga artigo da MP n.927), [936](#) (cria o BEPER - ou BEm -, autoriza redução de jornada/salários e suspensão dos contratos de trabalho), [944](#) (cria o PESE e concede linhas de crédito para pagamento da folha de empregados), [945](#) (medidas voltadas ao setor portuário e trabalhadores avulsos) e [946](#) (que extingue o sistema do PIS/PASEP, transferindo os valores ali existentes para a conta do FGTS dos trabalhadores, liberando-se o saque).

Há também um sem número de Decretos, Portarias, Resoluções e Pareceres de diversos níveis da administração pública, além dos instrumentos negociais coletivos, que devem ser observados (até mesmo porque, quando em oposição ao texto legal, podem suplantar a Reforma Trabalhista, v. art. 611-A da CLT).

A atualização dos departamentos jurídicos ou a contratação de uma boa assessoria na área permitirão um mínimo de segurança na condução das relações de emprego na atualidade brasileira.

“O maior desafio dos Departamentos Jurídicos ou de Recursos Humanos no Brasil é lidar com este verdadeiro ‘cipoal’ de normas trabalhistas”

Denise Fincato

A MP n. 936/2020 (regulamentada pela Portaria ME n. 10486/2020) instituiu o PEMER (Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda), pelo qual criou o **BEPER** (Benefício Emergencial para Preservação do Emprego e da Renda), também denominado BEm, além de permitir a **suspensão dos contratos** e a **redução da jornada** (e, proporcionalmente, dos salários) nas relações de emprego urbanas, rurais e domésticas enquanto durar o estado de calamidade gerado pela COVID-19. É importante o registro de que a MP n. 936/2020 foi regulamentada pela [Portaria ME nº10.486/2020](#). Esses mecanismos serão os primeiros a serem apresentados, por conjugarem a flexibilização do contrato com o apoio assistencial do Estado, gozando de certa preferência pelo meio produtivo.

REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA E DOS SALÁRIOS

A redução da jornada e de salários dependerá de acordo entre empregado e empregador (individual ou coletivo) e poderá se estender por até 90 dias. Deverá respeitar percentuais base (especialmente na negociação individual) e gerará garantia de emprego (estabilidade provisória) aos empregados pelo tempo da redução, mais igual período após seu cessamento. Pressupõe a escolha de um dos percentuais: 25%, 50% ou 70% (salvo negociação coletiva, em que outros percentuais serão possíveis), o que não precisará se aplicar uniformemente a todos os funcionários da empresa (pode-se trabalhar com as diversas alternativas da MP, concomitante ou sucessivamente). Se o empregador desejar, poderá pagar ao trabalhador com jornada reduzida uma ajuda compensatória, que terá natureza indenizatória. Há vinculação com o sistema do Seguro Desemprego (SD), pois o empregado receberá diretamente da União a proporção reduzida de seu salário, que será, entretanto, calculada sobre o SD a que teria direito (e não sobre seu salário). Todos os benefícios (legais, convencionais, contratuais) devem ser mantidos. Há a necessidade de informação rápida ao Ministério da Economia, valendo o ajuste apenas a partir daí. Deve-se observar detalhes das faixas salariais e a exigência concomitante de diploma de nível superior aos empregados com salário superior a R\$ 12.202,12* (Art.12, II) para a negociação individual.

REDUÇÃO DE JORNADA EM 25%		
Responsabilidades empregador	Responsabilidades da União	Forma de ajuste
Pagar 75% salário	Pagar o BEPER de 25% do SD a que o empregado teria direito.	Individual escrita ou coletiva.
Manter benefícios contratuais		
Respeitar estabilidade provisória		
Reduzir a jornada em 25%		
REDUÇÃO DE JORNADA EM 50%		
Responsabilidades empregador	Responsabilidades da União	Forma de ajuste
Pagar 50% salário	Pagar o BEPER de 50% do SD a que o empregado teria direito.	Individual escrita para salários até R\$ 3.135,00 ou acima de R\$ 12.202,12*. Demais: apenas por negociação coletiva.
Manter benefícios contratuais		
Respeitar estabilidade provisória		
Reduzir a jornada em 50%		
REDUÇÃO DE JORNADA EM 70%		
Responsabilidades empregador	Responsabilidades da União	Forma de ajuste
Pagar 30% salário	Pagar o BEPER de 70% do SD a que o empregado teria direito.	Individual escrita para salários até R\$ 3.135,00 ou acima de R\$ 12.202,12*. Demais: apenas por negociação coletiva.
Manter benefícios contratuais		
Respeitar estabilidade provisória		
Reduzir a jornada em 75%		
PERCENTUAIS DIFERENCIADOS*		
Percentual de redução de jornada negociado	Responsabilidades do empregador	Responsabilidades da União
Até 25%	Idem às anteriores, com salário proporcional	Sem BEPER
De 25% a 50%	Idem	BEPER de 25% sobre o SD
De 50% a 70%	Idem	BEPER de 50% sobre o SD
Acima de 70%	Idem	BEPER de 70% sobre o SD

*Obs.: somente por **negociação coletiva**.

SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

A MP n. 936/2020 autoriza a negociação individual* ou coletiva para a suspensão dos contratos de trabalho durante o estado de calamidade, com duração máxima de 60 dias (fracionável em 2 períodos de 30 dias). Exige documento escrito, assinado dois dias de seu início, do qual se dará ciência ao Ministério da Economia. O empregado suspenso terá garantia de emprego (estabilidade provisória) pelo período da suspensão, e, findo este, por mais igual período. O empregador estará obrigado (ou não) ao pagamento de ajuda compensatória (natureza indenizatória) de 30% do salário do trabalhador conforme seu faturamento bruto do ano de 2019.

Perfil do Empregador (conforme faturamento bruto)	Responsabilidades do empregador	Responsabilidades da União
Empregadores com faturamento bruto em 2019 de até R\$ 4.800.000,00	Manter os benefícios do contrato	Pagar 100% do SD a que o empregado teria direito
	Respeitar estabilidade provisória	
	Não exigir prestação de serviços (nem em <i>home office</i>)	
Empregadores com faturamento bruto em 2019 a partir de R\$ 4.800.001,00	Pagar ajuda compensatória de 30% do salário do empregado	Pagar 70% do SD a que o empregado teria direito
	Manter os benefícios do contato	
	Respeitar estabilidade provisória	
	Não exigir prestação de serviços (nem em <i>home office</i>)	

ESTABILIDADE PROVISÓRIA

A garantia provisória de emprego (também chamada de “estabilidade provisória”) é um dos grandes destaques da MP n. 936/20, aplicando-se tanto na hipótese de suspensão como na de redução da jornada. O trabalhador a deterá enquanto durar a medida pactuada e, encerrada esta, por mais um período de igual duração. Segue o mesmo sistema das demais garantias de emprego já existentes (como a da gestante, por exemplo): ela não se aplica diante do pedido de demissão ou da prática de justa causa pelo empregado, mas sua dispensa sem justa causa sujeitará o empregador ao pagamento de todas as verbas rescisórias cabíveis (vide tabelas a seguir) **mais** uma indenização especial de:

- 50% do salário do empregado, se pactuada redução de jornada de 25% a 50%.
- 75% do salário do empregado, se pactuada redução de jornada de 50% a 70%.
- 100% do salário do empregado, se pactuada redução de jornada superior a 70%.
- 100% do salário do empregado, se pactuada suspensão do contrato.

É importante recordar que as rescisões contratuais ocorridas no período de calamidade também devem ser pagas, inexistindo medida legal que isente o empregador de tal obrigação (vide tópico sobre Força Maior e *Factum Principis*, a seguir). Não vige mais a exigência legal de homologação sindical da rescisão contratual, no entanto diversos instrumentos coletivos passaram a dispor dessa obrigação, aspecto que, no vigor da Reforma Trabalhista, vale como lei (primado do negociado sobre o legislado). Necessária ou não a homologação, dentro dos 10 dias após a comunicação da dispensa ou do cumprimento integral do aviso prévio trabalhado, as verbas rescisórias devem ser pagas.

Tabela das Verbas Rescisórias conforme o tipo de extinção contratual

Motivo da extinção contratual	Prazo e duração do contrato	Lista de verbas
Dispensa sem justa causa (iniciativa do empregador)	Prazo indeterminado, menos de um ano	Saldo de salários, 13 ^o proporcional, férias proporcionais com 1/3, aviso prévio proporcional (trabalhado ou indenizado), liberação dos depósitos de FGTS com multa. Em regra, não gera seguro desemprego.
Pedido de demissão (iniciativa do empregado)		Saldo de salários, 13 ^o proporcional, férias proporcionais com 1/3. Aqui o aviso prévio (trabalhado ou indenizado) será devido pelo empregado. Não libera os depósitos e não gera multa do FGTS. Não gera seguro desemprego.
Dispensa do trabalhador por justa causa		Saldo de salários. É controverso o pagamento do 13 ^o proporcional (Lei nº 4090/62, art. 3 ^o) e das férias proporcionais (Art. 146 § un. e 147 da CLT). O aviso prévio (trabalhado ou indenizado) será devido pelo empregado. Não libera os depósitos do FGTS nem gera multa. Não gera seguro desemprego.
Rescisão indireta (justa causa do empregador)		Saldo de salários, 13 ^o proporcional, férias proporcionais com 1/3, férias vencidas com 1/3, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (trabalhado ou indenizado), liberação dos depósitos de FGTS com multa. Em regra, não gera seguro desemprego.
Mútuo Acordo		Saldo de salários, 13 ^o proporcional, férias vencidas com 1/3, férias proporcionais com 1/3. Metade do aviso prévio (obrigatoriamente indenizado). Libera 80% do FGTS com metade da multa. Não gera seguro desemprego.
Dispensa sem justa causa (iniciativa do empregador)	Prazo indeterminado, mais de um ano	Saldo de salários, 13 ^o proporcional, férias proporcionais com 1/3, aviso prévio (trabalhado ou indenizado), liberação dos depósitos de FGTS com multa. Gera seguro desemprego.
Pedido de demissão (iniciativa do empregado)		Saldo de salários, 13 ^o proporcional, férias vencidas com 1/3, férias proporcionais com 1/3, O aviso prévio (trabalhado ou indenizado) será devido pelo empregado. Não libera FGTS. Não

	Prazo indeterminado, mais de um ano	gera multa do FGTS. Não gera seguro desemprego.
Dispensa do trabalhador por justa causa		Saldo de salários, férias vencidas com 1/3. Aviso prévio (trabalhado ou indenizado) é obrigação do empregado. Não libera FGTS. Não gera multa do FGTS. Não gera seguro desemprego.
Rescisão indireta (justa causa do empregador)		Saldo de salários, 13º proporcional, férias proporcionais com 1/3, aviso prévio (trabalhado ou indenizado), liberação dos depósitos de FGTS com multa. Gera seguro desemprego.
Mútuo acordo		Saldo de salários, 13º proporcional, férias proporcionais com 1/3. Metade do aviso prévio (obrigatoriamente indenizado). Libera 80% dos depósitos do FGTS com metade da multa. Não gera seguro desemprego.
Término do contrato	Prazo determinado	Saldo de salários, 13º proporcional, férias proporcionais com 1/3, férias vencidas com 1/3, libera os depósitos do FGTS sem multa. Não gera seguro desemprego.
Antecipação do término do contrato (iniciativa do empregado)		Saldo de salários, 13º proporcional, férias proporcionais com 1/3, férias vencidas com 1/3, aviso prévio ou multa do art. 479 da CLT. Libera FGTS com multa. Não gera seguro desemprego
Antecipação do término do contrato (iniciativa do empregado = pedido de demissão)		Saldo de salários, 13º proporcional, férias proporcionais com 1/3, férias vencidas com 1/3. Aviso prévio ou indenização do art. 479 da CLT será obrigação do empregado. Sem FGTS e sem seguro desemprego.
Dispensa do trabalhador por justa causa		Saldo de salários. Aviso prévio ou indenização do art. 479 da CLT será obrigação do empregado. Não libera os depósitos do FGTS, não incide multa sobre os mesmos e não gera seguro desemprego.
Rescisão indireta (justa causa do empregador)		Saldo de salários, 13º proporcional, férias proporcionais com 1/3, férias vencidas com 1/3, aviso prévio ou multa do art. 479 da CLT. Libera os depósitos do FGTS com multa. Gera seguro desemprego.
Mútuo acordo		Saldo de salários, 13º proporcional, férias proporcionais com 1/3, férias vencidas com 1/3. Metade do aviso prévio (obrigatoriamente indenizado) ou da multa do art. 479 da CLT. Libera 80% dos depósitos do FGTS com

		metade da multa. Não gera seguro desemprego.
Culpa Recíproca		Redução pela metade do aviso, do 13º salário, das férias proporcionais com 1/3 e da multa do FGTS (v. Súmula 14 do TST).
Fechamento da empresa		Devidas todas as verbas, idêntico à dispensa sem justa causa (v. Súmula 44 do TST).
Força Maior com extinção da empresa		Paga-se metade da indenização que seria devida em caso de dispensa sem justa causa (v. art. 502 da CLT).
<i>Factum Principis</i>		A indenização será por conta do governo responsável (v. art. 486 da CLT).
Morte do trabalhador		Idêntico ao pedido de demissão (v. supra, prazo indeterminado ou determinado).
Morte do empregador individual		Todas as verbas rescisórias de uma dispensa sem justa causa. Há controvérsia na jurisprudência sobre o aviso prévio e a multa do FGTS (art. 486 § 2º da CLT).

TEORIA DA IMPREVISÃO, *FACTUM PRINCIPIS* E FORÇA MAIOR

Bastante mencionados na mídia nacional nos últimos tempos, os institutos da teoria da imprevisão, do *factum principis* e da força maior são, genericamente, excludentes ou limitadores de responsabilidades. Com muitas ressalvas, sua aplicação pode ser ponderável nos contratos particulares, em especial, nas relações de emprego.

Primeiramente, deve-se alertar que as relações de trabalho subordinado se regem pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), da qual se destaca o art. 2º, que estabelece que o empregador assume os riscos da atividade econômica. Destarte, deve-se pensar que os argumentos de *factum principis* e/ou força maior estarão reservados a eventos de grandíssimo impacto, pois têm o condão de eximir o empregador (mesmo que em parte) de algumas obrigações contratuais (entre elas, especialmente, o pagamento de verbas rescisórias de caráter indenizatório).

Contribuem também a doutrina clássica e a jurisprudência massiva ao salientarem a inaplicabilidade da **teoria da imprevisão** (via incidência da cláusula *rebus sic stantibus* – pela qual o pacto valeria enquanto “estiverem assim as coisas”), justamente sob o argumento de que o risco do empreendimento é do empregador, que não poderá alegar o “fato do príncipe” como justificativa para extinção desonerada ou alteração lesiva dos contratos de trabalho. O Direito do Trabalho de Emergência trouxe certo vigor à teoria da imprevisão, pois, em caráter de urgência, sob condições específicas e por tempo determinado, admitiu alterações contratuais (mesmo que sem negociação coletiva) que geram prejuízo imediato ao trabalhador, mas que, mediatamente, salvaguardam seu emprego (inclusive via imposição de garantias provisórias de emprego).

No ***factum principis***, há determinação de “*paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade [quando] prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável*” (art. 486, CLT). A jurisprudência trabalhista, historicamente considerada, é relutante em reconhecer o *factum principis* como motivo para a extinção de um contrato de trabalho, em especial pelo repasse de responsabilidades

indenizatórias que gera (v. TST-14900.59.2001.5.15.0050, 3ª Turma, publicado em 28/08/2009). Via de regra, levanta-se o princípio do risco empresarial (art. 2º § 2º da CLT) para argumentar que o empresário deve tentar outros mecanismos antes de levantar a bandeira da excludente do “fato do príncipe”, eximindo-se (ao menos parte) da responsabilidade pelo pagamento rescisório. Do teletrabalho à suspensão dos contratos o ente patronal está obrigado a tentativas diversas antes de lançar o contrato de trabalho à responsabilidade do Estado.

Já a força maior é entendida como um evento (natural ou não) pelo qual os contratantes não podem ser responsabilizados (em especial, no caso, o empregador), pois não era possível sua previsão ou, se previsível, era impossível ofertar-lhe resistência. O art. 501 da CLT a conceitua: “*Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente*”, determinando que a imprevidência do empregador impedirá os efeitos da força maior sobre os contratos, bem como que não será aplicável quando não afetar substancialmente a situação econômica e financeira patronal. A força maior, mesmo antes da pandemia, já era considerada motivo para redução geral de salários (que não poderia suplantiar 25%, entretanto), e, caso ocasionasse a extinção da empresa (ou de um de seus estabelecimentos), assegurará ao empregador a possibilidade de pagamento diferenciado da indenização por término dos contratos de trabalho (normalmente metade da importância que seria devida). Se a força maior for falsamente utilizada, os trabalhadores receberão os salários impagos, serão indenizados pela parte faltante das verbas rescisórias e, se estáveis, reintegrados ao emprego. É cediço na jurisprudência trabalhista que dificuldades econômico-financeiras do empregador não podem ser consideradas “fatos extraordinários, imprevisíveis, inevitáveis” e, mesmo que a dificuldade de caixa do empregador advinha do não pagamento de seus devedores (e mesmo que entre estes esteja o Estado), não haverá apoio a tal justificativa patronal, em especial se não lançou mão de outros mecanismos de resguardo dos empregos e da renda de seus trabalhadores (como a suspensão dos contratos e/ou a redução de jornada, por exemplo).

Em suma, o empregador deve utilizar os instrumentos criados em razão da pandemia e que integram o chamado Direito do Trabalho de Emergência. Não há garantia alguma de que o Poder Judiciário e as autoridades administrativas do trabalho acolherão teses baseadas na teoria da imprevisão, na existência de um *factum principis* ou mesmo na ocorrência de força maior para isenção (direta e imediata) de responsabilidades trabalhistas.

FUNCIONAMENTO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS E ATIVIDADES ESSENCIAIS

A MP n. 936/20 determina que a redução da jornada e a suspensão de contratos, se adotados, não devem prejudicar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais (previstas no art. 10 da Lei de Greve - [Lei nº7.783/89](#)), permitindo, ainda, que o Presidente da República as indique, como consta no art. 3º §§ 9º a 11º da [Lei n. 13.979/2020](#).

BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA – BEPER

Com a MP 936/20, ficou instituído o BEPER (ou BEm), a ser pago exclusivamente pela União, nas hipóteses e proporções desenhadas na MP e na Portaria 10.486/20. Sobre o BEPER, além do já apontado, pode-se ainda informar os seguintes aspectos.

- a) A primeira parcela será paga em 30 dias, contados da celebração do acordo e desde que o empregador comunique o ajuste ao Ministério da Economia em até 10 dias após sua assinatura.
- b) O BEPER está condicionado à duração da calamidade e/ou do pacto de suspensão/redução de jornada: o que encerrar primeiro.
- c) Embora seus recursos sejam do Seguro Desemprego (SD), o BEPER não está atrelado aos prazos de carência desse benefício, e sua percepção agora não prejudicará necessidade futura.
- d) O BEPER observará a [tabela do SD](#) para identificar o valor a que o empregado teria direito, e sobre esse valor se aplicarão as proporções previstas na MP.(v. [art. 5º Lei 7998/90](#)).
- e) É possível acumular dois BEPERs (se o empregado tiver dois empregos, por exemplo), mas **não é possível:** (i) acumular um BEPER com outro benefício previdenciário (como aposentadoria ou outro seguro desemprego) ou (ii) com uma bolsa de qualificação profissional (art. 476-A § 7º da CLT), tampouco (iii) receber o BEPER durante a ocupação de cargo público, cargo em comissão ou mandato eletivo.
- f) O pagamento indevido do BEPER ou além do devido gerará inscrição em dívida ativa e execução fiscal dos envolvidos.
- g) O trabalhador intermitente não receberá BEPER, mas poderá buscar o benefício emergencial mensal de R\$ 600,00 por três meses.



FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

A **Fiscalização do Trabalho** não estará obrigada à “atuação orientadora” e ao critério da dupla visita em se tratando de irregularidades detectadas em inspeções, especialmente quanto ao cumprimento dos termos da MP nº 936/2020. Serão aplicadas as **multas** previstas na CLT.

DURAÇÃO MÁXIMA DAS SUSPENSÕES CONTRATUAIS E REDUÇÕES DE JORNADA

Salvo nova norma que venha a dispor em contrário, será possível suspender os contratos por, no máximo, **60 dias** e reduzir jornada/salário por até **90 dias**.

Será possível, também, aplicar as medidas de **maneira sucessiva**, desde que a soma delas não ultrapasse, nunca, 90 dias.

Atentar para as **prorrogações das Medidas Provisórias** e seus efeitos.



COMUNICAÇÃO E TREINAMENTOS ONLINE

Durante a pandemia e no vigor da MP nº936/2020, **será válida a forma eletrônica** para convocações, assembleias, tratativas e tudo o que seja necessário às negociações para suspensão do trabalho e redução de jornada. Também serão válidos por meio eletrônico os treinamentos para Saúde e Segurança do Trabalho (OC SEI nº 1088/2020/ME).

NEGOCIAÇÕES CELEBRADAS ANTES DO VIGOR DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS

Cientes de que vários empregadores já haviam realizado negociações com seus empregados e/ou entidades sindicais, as Medidas Provisórias nº 927 (art. 36) e 936 (art. 11 § 3º) preveem a possibilidade de sua **convalidação ou renegociação**, com prazos exíguos, para aproximação ao que agora está autorizado.

OUTRAS POSSIBILIDADES DE FLEXIBILIZAÇÃO CONTRATUAL NA CALAMIDADE

A MP nº 927/20 flexibilizou uma série de exigências legais de determinadas ferramentas trabalhistas. Estas seguem sendo boas alternativas, em especial quando não se contar com o mútuo acordo do empregado ou não se conseguir fechar a negociação coletiva (na suspensão dos contratos ou redução de jornada). Em momento bastante anterior à edição da MP nº 927/2020, já se apontavam saídas a partir de algumas dessas alternativas, alertando aos empregadores sobre a necessária antecipação de cautelas face à [iminente parada](#) da economia. São alguns exemplos:

INSTITUTO / FERRAMENTA	BASE LEGAL ORDINÁRIA	FLEXIBILIZAÇÃO E DESTAQUES
<p>Teletrabalho (<i>home office</i> com uso de tecnologias de informação e comunicação)</p>	<p>Arts. 75-A a 75-E da CLT</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicação prévia de 48h para alterações no contrato, dispensando-se o mútuo acordo. - Dispensa do registro prévio da alteração contratual. - Contrato escrito prévio ou realizado em até 30 dias preverá responsabilidades com equipamentos e infraestrutura para o trabalho. - Caso o empregado não possua equipamentos/infraestrutura necessária: (i) o empregador empresta/paga (não será verba salarial) ou (ii) sendo impossível ao empregador emprestar/pagar, o empregado ficará em casa à disposição do empregador, sem prejuízo do salário. - Tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada normal de trabalho não será tempo à disposição, sobreaviso, prontidão – salvo acordo individual ou coletivo que assim o estabeleça. - Abrange estagiários e aprendizes. - Não serão aplicadas as regras especiais dos telefonistas, como a jornada de 6 horas (art. 227 e seguintes da CLT).
<p>Férias</p>	<p>Arts. 129 e seguintes da CLT</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Priorizados: grupo de risco COVID-19. - Aviso de concessão com apenas 48h de antecedência (ao invés de 30 dias). - As férias podem ser concedidas mesmo que o período aquisitivo não esteja completo. - Podem ser negociados “períodos futuros de férias” (acordo individual ou coletivo). - Área da saúde e funções essenciais: empregador pode suspender férias ou licenças não remuneradas com comunicação prévia de 48h. - Salário de férias deve pago até o 5º dia útil do mês posterior ao início do gozo das férias (ao invés de 2 dias antes de seu gozo). - Terço de férias poderá ser pago após a concessão, desde que até o pagamento do 13º salário. - “Venda” das férias está condicionada à concordância do empregador. - Férias coletivas: notificar o conjunto de empregados 48h antes do início, dispensado o aviso prévio aos sindicatos e Ministério da Economia; não se aplicam limites máximo de períodos anuais e mínimo de dias corridos da CLT.
<p>Feriados</p>	<p>Arts. 68 e 70 da CLT c/c LEI nº 605/49.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Os empregadores poderão antecipar os feriados, notificando os empregados com 48h de antecedência e indicando expressamente os feriados aproveitados. - Os feriados poderão ser utilizados em banco de horas. - Se feriado religioso, dependerá da concordância do empregado.

Banco de Horas (BH)	Art. 59 §§ 2º e 5º da CLT	<ul style="list-style-type: none"> - Autorizada a interrupção de atividades e sua compensação em BH mediante acordo coletivo ou individual. - Compensação em até 18 meses a contar do encerramento do estado de calamidade. - A compensação poderá ser feita mediante o acréscimo de 2 h na jornada, que não poderá exceder 10 h/dia. - A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador, independentemente de instrumento coletivo.
Suspensão Contratual para Qualificação Profissional	Art. 476-A e seguintes da CLT	<ul style="list-style-type: none"> - O curso de qualificação profissional poderá ser em EAD (duração de 1 a 3 meses). - Mantém-se a aplicação do restante dos dispositivos da CLT quanto a essa modalidade suspensiva do contrato (ajuda compensatória pelo empregador, etc.). - Bolsa de qualificação profissional facultativa, salvo na hipótese de prorrogação da suspensão (art. 476-A § 7º da CLT).
Estabelecimentos de Saúde	Arts. 61 e 67 da CLT (genéricos – não apenas a estabelecimentos de saúde)	<ul style="list-style-type: none"> - Empregador pode suspender férias ou licenças não remuneradas com comunicação prévia de 48h. - Permitido prorrogar a jornada e adotar escalas de horas suplementares entre a 13ª e a 24ª horas do intervalo entre duas jornadas, desde que garantido o repouso semanal remunerado de 24h consecutivas e celebrado mediante acordo individual. - As horas suplementares computadas durante a calamidade poderão ser compensadas no prazo de 18 meses após a pandemia, via BH ou pagas como horas extraordinárias.

ULTRATIVIDADE DE NORMAS COLETIVAS A CRITÉRIO DO EMPREGADOR

Acordos e convenções coletivas, vencidos ou vincendos no prazo de 180 dias contados da data do vigor da MP 927/20, **poderão ser prorrogados a critério do empregador**, pelo prazo de 90 dias (a contar do término dos 180 dias antes referidos).

DISPENSA MOMENTÂNEA DOS RECOLHIMENTOS DE FGTS

Nos meses de março, abril e maio (vencimentos abril, maio e junho), os empregadores **não estarão obrigados a recolher** os depósitos mensais de FGTS. Os valores relativos a esse período poderão ser objeto de parcelamento (até 6x) com vencimentos a partir do 7º dia do mês de julho de 2020. A isenção de pagamento, no entanto, **não desobriga o empregador a prestar as devidas informações**, que se constituirão em confissão de dívida. A rescisão do contrato resolve a suspensão e obriga o empregador a depositar os valores imediatamente (sem juros e encargos), acrescidos do valor relativo ao mês da rescisão e da multa de 40% (se dispensa sem justa causa, por exemplo). A prescrição do FGTS ficará suspensa por 120 dias, e a inadimplência do parcelamento impedirá o fornecimento do certificado de regularidade do FGTS.

COMISSÕES INTERNAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA

As CIPAs poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública, e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

FINANCIAMENTO DE SALÁRIOS

Com a [MP nº 944/20](#), os empregadores podem financiar sua folha de pagamento junto aos bancos, com subsídio governamental. Em resumo, ofertam-se às empresas - cujo faturamento anual em 2019 tenha sido superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais) - empréstimos bancários com a finalidade específica e vinculada de pagamento dos salários de seus empregados. A União fica responsável pelo pagamento de 85% do valor do empréstimo e a instituição financeira fica responsável pelo pagamento do restante (Art. 4º). O valor do empréstimo limita-se a dois salários mínimos por empregado e poderão ser financiadas até duas folhas de pagamento. O empréstimo poderá ser quitado em até 36 meses, com 6 meses de carência e taxa de juros de 3,65 % ao ano. Os empregados que tiverem seus salários financiados terão garantia provisória no emprego por até 60 dias, contados da tomada do último empréstimo.

TRABALHADOR AVULSO (PORTUÁRIO)

A [MP nº 945/20](#) destina-se à regência emergencial das relações entre o trabalhador avulso e o Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO). Entre as determinações da medida está que os trabalhadores portuários que apresentarem sintomas que possam ser associados à contaminação por coronavírus não poderão ser escalados pelo órgão gestor de mão de obra (Art. 2º) e que deverão receber uma indenização compensatória mensal no valor correspondente a 50% incidente sobre a média mensal recebida pelo avulso por intermédio da OGMO entre 1/10/2019 e 31/03/2020 (Art. 3º). O OGMO fará o cálculo, a arrecadação e o repasse dos valores pagos pelo operador portuário ou por qualquer tomador de serviços que lhe requisitar trabalhadores. O benefício pago aos avulsos, por ser indenizatório, não integrará base de cálculo para verbas trabalhistas, fiscais ou previdenciárias e poderá ser excluído do lucro líquido (para fins de IR e CSLL) das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real. A MP ainda autoriza nova hipótese de contrato a prazo determinado, limitado a 12 meses (Art. 4º). A escalação dos trabalhadores deverá ser feita por meio eletrônico, vedando-se a forma presencial (Art. 5º). Admite-se que os avulsos possam desempenhar quaisquer atividades para as quais tenham qualificação necessária, dispensando-se novos registros ou cadastros específicos e independentemente de autorização em instrumento coletivo.

EXTINÇÃO DO PIS/PASEP E SAQUE DO FGTS

Embora em nada dependa ou vincule-se à gestão dos empregadores, a [MP nº 946](#) favorece a economia e dá fôlego aos empregados, pois, ao determinar a extinção dos programas de Integração Social e de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PIS-PASEP), transferindo os valores ali contidos para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviços (FGTS), libera novo saque ao trabalhador titular das contas (agora unificadas), em saque único de até R\$ 1.045,00 (Art. 6º).

RENDA PARA “TRABALHADORES INFORMAIS” E INTERMITENTES

As MPs expostas dedicam-se aos trabalhadores empregados. Entretanto, a grande massa trabalhadora do Brasil é composta por trabalhadores não empregados (chamados de informais). Com a [Lei nº 13.982/20](#), o governo estende aos trabalhadores não empregados (grupo extremamente vulnerável aos abalos econômicos da pandemia) um benefício que denomina “Auxílio Emergencial”, de caráter assistencialista, correspondente a até 3 parcelas mensais de R\$ 600,00 (seiscentos reais). Para percepção do benefício, o trabalhador deve demonstrar renda per capita de até R\$ 522,00 e familiar de até R\$ 3.125,00. Em famílias numerosas, apenas dois integrantes poderão recebe-lo, dobrando-se o valor, entretanto, para chefes de família solteiros. Os trabalhadores intermitentes, embora tenham vínculo empregatício, também foram incluídos neste auxílio, afastando-os do (BEm).

TRABALHO DURANTE A PANDEMIA: CUIDADOS E ORIENTAÇÕES

Recomenda-se um conjunto de cuidados com os empregados se a atividade do empregador é essencial ou se sua retomada foi autorizada pelo Poder Público. Embora a MP nº 927/2020 afaste a presunção denexo epidemiológico nas contaminações por COVID-19, a própria regra faz a ressalva de que haverá a possibilidade de comprovação do nexo causal entre a doença e o trabalho, o que certamente levará a uma série de repercussões jurídicas e econômicas. Assim, são necessárias algumas considerações ao Departamento de Recursos Humanos. Grande parte das recomendações a seguir foram retiradas do site da [Associação Nacional de Medicina do Trabalho](#), do [Ofício Circular SEI nº 1088/2020/ME](#) e de alguns [Decretos Estaduais e Municipais](#).

Organização para gestão da crise

- **Elaborar uma política/regulamento** que informe e descreva de maneira simples as medidas que serão adotadas pela empresa no combate à contaminação de seus empregados. Sugere-se que esse documento aborde questões como priorização de *home office* aos integrantes do grupo de risco e/ou pais com filhos em idade escolar (e com aulas em regime EAD), suspensões contratuais, procedimentos nas faltas e apresentação de atestados, entre outros aspectos.
- Realizar **treinamentos** sobre higiene (inclusive auto-higiene) e sobre o dever que o empregado tem de informar ao empregador a respeito das alterações em seu estado de saúde.
- Como algumas decisões precisarão da sensibilização e acolhida dos funcionários, sugere-se a formação de uma espécie de “**Comitê de Crise**”, com representação dos empregados (poderá ser um membro da CIPA, por exemplo).
- Criar um **canal direto e facilitado para comunicação** (e-mail, *whatsapp*, etc.) de casos de contaminação e para envio de documentação comprobatória dos afastamentos (atestados médicos, boletins hospitalares, etc.).
- Estender a duração do **regime de home office** ao máximo se já em andamento e manter contato constante com os empregados remotos com a finalidade de controle epidemiológico – viabilizando, assim, o enfrentamento das morbidades e infortúnios ocupacionais a partir de seu mapeamento e estudo, em âmbito empresarial ou público. Esforçar-se para implantar a telemedicina para os exames do PCMSO.
- **Comunicar imediatamente à autoridade sanitária** os casos de funcionários contaminados e colocar em isolamento domiciliar (se impossível, ao menos em observação) seu setor de trabalho/colegas próximos.
- **Dados pessoais e intimidade:** prestar atenção às questões de privacidade e sigilo médico (por exemplo, não expor os funcionários infectados). **Descartar os dados** quando não mais forem necessários, especialmente após o período prescricional trabalhista (5 anos, por cautela).

Implantação e manutenção de práticas de boa higiene e conduta

- Estabelecer **regra de espaçamento de 2 metros** entre os indivíduos e suas estações de trabalho; propor alternativas de rodízio e de controle de **população em ambientes coletivos** (como refeitórios, vestiários, etc.).
- Evitar aglomerações a todo o custo. Vale estabelecer **regras transitórias e alterar práticas**, como o controle de ponto, dispensando-o no período de pandemia ou alterando-o para manual ou via sistema (evitando as filas).
- **Intensificar a higienização do ambiente de trabalho;** orientar para o cuidado da própria estação de trabalho e reforçar a equipe da limpeza.

- **Instalar lavatórios e dispensers com álcool gel** em vários locais da empresa; espalhar cartazes com **orientações de higiene pessoal**; disparar rotineiramente e-mails e mensagens eletrônicas, em especial recordando e enfatizando a necessidade de se lavar constantemente mãos/braços, além de oferecer outras informações que visem evitar a disseminação do vírus na convivência coletiva.
- **Evitar reuniões presenciais**, trabalho em salas fechadas e ocupação de espaços com baixa circulação de ar.

Cuidados nas refeições coletivas

- Estabelecer **sistema de rodízio** para ocupação de refeitórios, a fim de garantir o distanciamento mínimo recomendado pela Organização Mundial da Saúde.
- Instalar **barreiras físicas** (divisórias/biombos) entre/nas mesas de alimentação para evitar o contágio por compartilhamento de mobiliário ou proximidade.

Transporte e viagens de trabalhadores

- Buscar alternativas para o **transporte coletivo** dos funcionários. Se fornecido pela própria empresa, verificar lotação máxima, EPIs e padrão de higienização exigidos.
- Evitar, ao máximo, o envio de funcionários em **viagens nacionais ou internacionais**. Empenhar-se em **repatriar** funcionário que esteja com dificuldades em território estrangeiro.

SESMT

- Manter contato permanente com o Serviço Especializado em Medicina e Segurança do Trabalho (SESMT), que deverá **mapear os grupos de trabalhadores**, priorizando atenções aos chamados “grupos de risco”.
- Especialmente em empresas de maior porte, manter um **profissional de saúde em regime de plantão**.
- Realizar **exame médico periódico extraordinário** ao término da crise de calamidade, no retorno do *home office* ou de uma suspensão contratual.
- Se já disponíveis no mercado, **realizar os testes** para identificação da contaminação por COVID-19 (registrar o consentimento do empregado).
- Quando possível, reforçar o uso dos **equipamentos de proteção individual (EPIs)**, como máscaras, luvas, etc., e, por precaução, instalar **equipamentos de proteção coletiva** (como vidros de isolamento em guichês de atendimento e caixas).

Grupos de risco

- Manter **grupos de risco em afastamento** (*home office*, sempre que possível) ou fora da exposição direta ao perigo de contaminação, até que seja segura sua presença no ambiente de trabalho. O **empregador responderá** por perdas e danos gerados ao empregado (ou sucessores, em caso de óbito) no adoecimento ocupacional.

Exigências e rotinas de SST

- Funcionários infectados devem ser postos em **isolamento domiciliar** (tomar termo de declaração de ciência do dever de isolamento social – anexo 1) ou, em casos mais graves, removidos imediatamente à unidade de saúde.

Trabalho não autorizado – efeitos

- Observar que a condução das atividades empresariais de forma não autorizada e abusiva - entre as quais se inclui a obrigação ao trabalho quando imposto o isolamento social/quarentena por autoridade pública – pode gerar pedidos de **dispensa indireta por falta grave patronal** (por exposição a perigo manifesto de mal considerável), **greves ambientais** (que afastam os requisitos da Lei de Greve e podem resultar em condenações por dano moral coletivo) e **denúncias** perante autoridades administrativas do trabalho (Inspeção do Trabalho e Ministério Público do Trabalho).

ANEXOS

ANEXO 1 – DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA DE ISOLAMENTO (MODELO ANAMT)

ANEXO 2 – MODELO DE ACORDO INDIVIDUAL PARA SUSPENSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

ANEXO 3 – MODELO DE ACORDO INDIVIDUAL PARA REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

ANEXO 4 – MODELO DE ACORDO COLETIVO PARA REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

ANEXO 5 – CONTRATO INDIVIDUAL PARA TELETRABALHO

ANEXO 6 – MODELO ACORDO INDIVIDUAL PARA BANCO DE HORAS COVID-19

ANEXO 1 – MODELO DE DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA DE ISOLAMENTO (MODELO ANAMT)

(enviar à autoridade sanitária)

Eu, _____
_____, RG nº _____, CPF nº _____
_____, residente e domiciliado na _____
_____, CEP _____, na cidade
de _____, UF _____, declaro que fui devidamente
informado(a) pelo médico(a) Dr.(a) _____
_____ sobre a necessidade de isolamento a que devo ser
submetido(a), bem como as pessoas que residem no mesmo endereço ou dos trabalhadores domésticos que
exercem atividades no âmbito residencial, com data de início em
_____, previsão de término em _____
_____, local de cumprimento da medida _____
_____.

Nome das pessoas que residem no mesmo endereço e que deverão cumprir medida de isolamento domiciliar:

1. _____ 2. _____
_____ 3. _____

Assinatura da pessoa sintomática:

Data: ____/____/____ Hora: ____: ____

ANEXO 2 – MODELO DE ACORDO INDIVIDUAL PARA SUSPENSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO
ACORDO INDIVIDUAL AO CONTRATO DE TRABALHO
SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO - COVID 19 - MP 936/2020

EMPREGADOR: (RAZÃO SOCIAL), (TIPO DE ENTIDADE), inscrita no CPF/CNPJ nº (XXX), com sede na (ENDEREÇO COMPLETO), neste ato representada por (NOME E QUALIFICAÇÃO DO SÓCIO REPRESENTANTE, SE PERTINENTE).

EMPREGADO: (NOME COMPLETO), (PROFISSÃO), (ESTADO CIVIL), RG n.º (XXX), CPF nº (XXX), CTPS nº (XXX)/Série (XXX), PIS nº(XXX), residente e domiciliado (ENDEREÇO COMPLETO), com domicílio bancário na instituição financeira (BANCO, AGÊNCIA, CONTA).

CONSIDERANDO o estado de calamidade pública decorrente do novo coronavírus (COVID-19), reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, firmam o presente **acordo individual de suspensão temporária do contrato de trabalho**, nos termos do inciso III, do art. 3º, da Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020, conforme cláusulas abaixo.

1 - DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: Fica ajustada a suspensão das atividades laborais do EMPREGADO pelos próximos XX (XXXXXX) dias, nos termos artigo 3º, III, e artigo 8º, ambos da Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020;

Obs.: a MP prevê prazo máximo de sessenta dias, o qual poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias – escolher a quantidade de dias e, se inferior a 60, prever a possibilidade de prorrogação (30 + 30, por exemplo).

2 - DA DURAÇÃO: A suspensão prevista na Cláusula Primeira passará a contar do dia XX/XX/XXXX, nos termos do art. 8º da Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020, e encerrará no dia XX/XX/XXXX, ou 02 (dois) dias após chamada do empregador para o retorno à jornada ordinária ou, ainda, 02 (dois) dias após a cessação do estado de calamidade, o que ocorrer primeiro;

3 - DA NÃO REMUNERAÇÃO: Considerando a suspensão aludida acima, as partes envolvidas ajustam que o EMPREGADOR, ao longo da vigência da presente avença, deixará de pagar ao EMPREGADO a sua remuneração contratual.

4 - DA AJUDA COMPENSATÓRIA: Em decorrência da presente suspensão temporária do contrato de trabalho, e somente durante o período em que vigorar a suspensão, o EMPREGADOR pagará ao EMPREGADO a quantia de R\$ XXXX,XX (EXTENSO), a título de ajuda compensatória mensal, em atenção ao disposto no artigo 9º da Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020;

Parágrafo único: O benefício aqui instituído tem natureza indenizatória, não integrará a base de cálculo do imposto de renda a cargo do EMPREGADO, da contribuição previdenciária (quotas do EMPREGADOR e do EMPREGADO), do salário-educação e do FGTS, conforme artigo 9º, § 1º, da Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020;

Obs. 1: a ajuda compensatória mensal é optativa e tem caráter indenizatório, como referido no parágrafo único abaixo.
Obs. 2: o empregador com receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 no ano-calendário de 2019 somente poderá suspender o contrato de trabalho através do pagamento de ajuda compensatória mensal no valor equivalente a **trinta por cento do salário** do empregado, durante o período da suspensão.

5 - DOS BENEFÍCIOS CONTRATUAIS: Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o EMPREGADOR se compromete a manter os benefícios ordinariamente oferecidos ao EMPREGADO, nos termos do artigo 8º, § 2º, II, da Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020, exceção feita ao vale-refeição e ao vale-transporte.

6 – DA COMUNICAÇÃO AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL: Aditivamente à remuneração aqui pactuada entre as partes, enquanto durar a redução salarial, a União custeará o benefício emergencial de preservação do emprego e renda nos termos da MP nº 936, de 1º de abril de 2020. Para tanto, o EMPREGADOR se compromete a informar os termos do presente acordo individual ao Ministério da Economia no prazo de até 10 (dez) dias contados de sua assinatura, sob pena de ficar responsável pelo salário integral no respectivo mês.

7 - DA GARANTIA PROVISÓRIA: Nos termos do inc. II, do art. 10, da Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020, fica reconhecida a garantia provisória de emprego.

8 – DA INFORMAÇÃO AO SINDICATO PROFISSIONAL: a empregadora comunicará ao respectivo Sindicato Profissional acerca deste acordo individual no prazo de até 10 (dez) dias, contados de sua assinatura.

E assim, plenamente de acordo, firmam o presente acordo individual, em duas vias e na presença de duas testemunhas, que passa a fazer parte integrante e indissociável do contrato individual de trabalho previamente pactuado, para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

Local, data.

NOME DO EMPREGADO
CTPS Nº _____

RAZÃO SOCIAL
NOME DO SÓCIO FIRMATÁRIO
EMPREGADOR

ANEXO 3 – MODELO DE ACORDO INDIVIDUAL PARA REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

ACORDO INDIVIDUAL AO CONTRATO DE TRABALHO REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO - COVID-19 -MP 936/2020

EMPREGADOR: (RAZÃO SOCIAL), (TIPO DE ENTIDADE), inscrita no CPF/CNPJ nº (XXX), com sede na (ENDEREÇO COMPLETO), neste ato representada por (NOME E QUALIFICAÇÃO DO SÓCIO REPRESENTANTE, SE PERTINENTE).

EMPREGADO: (NOME COMPLETO), (PROFISSÃO), (ESTADO CIVIL), RG n.º (XXX), CPF nº (XXX), CTPS nº (XXX)/Série (XXX), PIS nº(XXX), residente e domiciliado (ENDEREÇO COMPLETO), com domicílio bancário na instituição financeira (BANCO, AGÊNCIA, CONTA).

CONSIDERANDO o estado de calamidade pública decorrente do novo coronavírus (COVID-19), reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, firmam o presente **acordo individual de redução de jornada de trabalho e de salário**, nos termos do inciso II, do art. 3º, da Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020, conforme cláusulas abaixo.

1 - DO PERCENTUAL DE REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: Fica reduzida em XX% (XXXX por cento) a jornada de trabalho prevista no contrato de trabalho, nos termos da alínea “b”, do inc. III, do art. 7º, da Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020;

2 - DA DURAÇÃO: O presente acordo terá validade de 90 (noventa) dias, a contar do dia XX/XX/XXXX, nos termos do art. 7º, da Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020, e encerrará no dia XX/XX/XXXX, ou 02 (dois) dias após chamada do empregador para o retorno à jornada ordinária ou, ainda, 02 (dois) dias após a cessação do estado de calamidade, o que ocorrer primeiro.

3 - DO HORÁRIO DE TRABALHO: Durante o período extraordinário de redução da jornada, o horário de trabalho passa a ser de XXXX a XXX-feira, das XXX às XXX e das XXX às XXX, considerada a pausa para repouso e alimentação de XXX hora(s).

4 - DA REDUÇÃO SALARIAL: Fica reduzido em XX% (XXXX por cento) o salário-base contratado, nos termos da alínea “b”, do inc. III, do art. 7º, da Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020;

5 - DA COMUNICAÇÃO AO MINISTÉRIO E DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL: Aditivamente à remuneração aqui pactuada entre as partes, enquanto durar a redução salarial, a União custeará o benefício emergencial de preservação do emprego e renda nos termos da MP nº 936, de 1º de abril de 2020. Para tanto, o EMPREGADOR se compromete a informar os termos do presente acordo individual ao Ministério da Economia no prazo de até 10 (dez) dias contados de sua assinatura, sob pena de ficar responsável pelo salário integral no respectivo mês.

6 - DA GARANTIA PROVISÓRIA: Nos termos do inc. II, do art. 10, da Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020, fica reconhecida a garantia provisória de emprego.

7 – DA INFORMAÇÃO AO SINDICATO PROFISSIONAL: a empregadora comunicará ao respectivo Sindicato Profissional acerca deste acordo individual no prazo de até 10 (dez) dias, contados de sua assinatura.

E assim, plenamente de acordo, firmam o presente acordo individual, em duas vias e na presença de duas testemunhas, que passa a fazer parte integrante e indissociável do contrato individual de trabalho previamente pactuado, para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

Local, data.

NOME DO EMPREGADO
CTPS Nº _____

RAZÃO SOCIAL
NOME DO SÓCIO FIRMATÁRIO
EMPREGADOR

ANEXO 4 – MODELO DE ACORDO COLETIVO PARA REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

ACORDO COLETIVO

REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO - COVID-19 MP 936/2020

Por este instrumento particular (**RAZÃO SOCIAL**), (TIPO DE ENTIDADE), inscrita no CPF/CNPJ nº (XXX), com sede na (ENDEREÇO COMPLETO), neste ato representada por (NOME E QUALIFICAÇÃO DO SÓCIO REPRESENTANTE, SE PERTINENTE) e o **SINDICATO XXXX**, inscrito no CNPJ sob o nº XXXX, com sede (ENDEREÇO COMPLETO), neste ato representado por seu Presidente (NOME E QUALIFICAÇÃO DO PRESIDENTE DA ENTIDADE SINDICAL), celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, em benefício de todos os empregados daquela, com fundamento nos arts. 611-A e seguintes da CLT e art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal. **CONSIDERANDO** o estado de calamidade pública decorrente do novo coronavírus (COVID-19), reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020;

CONSIDERANDO a previsão contida na Medida Provisória nº 936/2020, que o institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências, as partes firmam o presente **acordo coletivo de redução de jornada de trabalho e de salário**, nos termos do inciso II, do art. 3º, da Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020, conforme cláusulas abaixo.

1 - DO PERCENTUAL DE REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: Fica reduzida em XX5% (XXXX por cento) a jornada de trabalho prevista nos contratos de trabalho mantidos com os EMPREGADOS, nos termos da alínea “b”, do inc. III, do art. 7º, da Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020;

2 - DA DURAÇÃO: O presente acordo coletivo terá validade de 90 (noventa) dias, a contar do dia XX/XX/XXXX, nos termos do art. 7º, da Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020, e encerrará no dia XX/XX/XXXX, ou 02 (dois) dias após chamada do empregador para o retorno à jornada ordinária ou, ainda, 02 (dois) dias após a cessação do estado de calamidade, o que ocorrer primeiro;

3 - DO HORÁRIO DE TRABALHO: Ficará sob a responsabilidade do EMPREGADOR a elaboração, definição de critérios e comunicação das respectivas escalas de horários dos EMPREGADOS durante o período de redução extraordinária da jornada.

4 - DA REDUÇÃO SALARIAL: Fica reduzido em XX% (XXXX por cento) o salário-base contratado, nos termos da alínea “b”, do inc. III, do art. 7º, da Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020;

5 - DA COMUNICAÇÃO AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO BENEFÍCIO ASSISTENCIAL: Aditivamente à remuneração aqui pactuada entre as partes, enquanto durar a redução salarial, a União custeará o benefício emergencial de preservação do emprego e renda nos termos da MP nº 936, de 1º de abril de 2020. Para tanto, o EMPREGADOR se compromete a informar os termos do presente acordo ao Ministério da Economia no prazo de até 10 (dez) dias contados de sua assinatura, sob pena de ficar responsável pelos salários integrais no respectivo mês.

6 - DA GARANTIA PROVISÓRIA: Nos termos do inc. II, do art. 10, da Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020, fica reconhecida a garantia provisória de emprego.

7 – DOS NÃO ABRANGIDOS: os empregados não sujeitos ao controle da duração da jornada (art. 62 da CLT) não terão seus contratos individuais afetados pela presente negociação.

Obs.: há entendimento de que os trabalhadores em home office e sem controle de jornada não poderão sofrer redução por impossibilidade de controle.

E assim, plenamente de acordo, firmam o presente acordo coletivo que passa a fazer parte integrante e indissociável dos contratos individuais de trabalho previamente pactuados, para que produzam seus legais e jurídicos efeitos.

Local, data.

NOME DO EMPREGADO
CTPS Nº _____

RAZÃO SOCIAL
NOME DO SÓCIO FIRMATÁRIO
EMPREGADOR

TESTEMUNHA

TESTEMUNHA

ANEXO 5 – MODELO DE CONTRATO INDIVIDUAL PARA TELETRABALHO

TERMO ADITIVO AO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO ALTERAÇÃO PARCIAL DO CONTRATO DE TRABALHO – REGIME DE TELETRABALHO

EMPREGADOR: (RAZÃO SOCIAL), (TIPO DE ENTIDADE), inscrita no CPF/CNPJ n° (XXX), com sede na (ENDEREÇO COMPLETO), neste ato representada por (NOME E QUALIFICAÇÃO DO SÓCIO REPRESENTANTE, SE PERTINENTE).

EMPREGADO: (NOME COMPLETO), (PROFISSÃO), (ESTADO CIVIL), RG n.º (XXX), CPF n° (XXX), CTPS n° (XXX)/Série (XXX), PIS n° (XXX), residente e domiciliado (ENDEREÇO COMPLETO),

Têm justo e acordado o presente termo aditivo ao contrato individual de trabalho originalmente pactuado na data de XX/XX/XXXX, para alterar o regime de prestação de serviços para a modalidade teletrabalho durante o período da pandemia, nas seguintes condições:

Considerações gerais

1. As partes celebrantes, por mútuo consentimento, resolvem adotar a modalidade de trabalho denominada “teletrabalho”, devido à necessidade de se adotarem medidas para prevenir a disseminação do Coronavírus (COVID-19), seguindo as diretrizes municipais, estaduais e federais sobre o tema.

Direitos e Obrigações

1. Nos termos da legislação em vigor (art. 75-A e seguintes da CLT c/c MP n° 927/2020), a prestação de serviços objeto do contrato original passa a ser preponderantemente prestado fora das dependências da empregadora e com a utilização das tecnologias de informação e comunicação. A presença esporádica do funcionário às dependências da empregadora não descaracterizará o regime de teletrabalho.
2. O(A) empregado(a) continuará a exercer as funções relativas ao cargo de XXXX, respondendo às mesmas chefias e mantendo-se inalteradas as obrigações adstritas às atividades desempenhadas.
3. Fica estabelecido que a aquisição ou manutenção dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessários e adequados à prestação do serviço remoto são de responsabilidade do empregado.
4. Será possível o fornecimento de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura ao empregado, o que se dará em regime de comodato, devendo o trabalhador zelar por sua integridade e conservação, fazendo uso estritamente para fins de trabalho e restituindo-os à empregadora assim que encerrado o regime de teletrabalho, nas mesmas condições em que lhe foram entregues.
5. Ao acessar a intranet, e-mails corporativos ou espaços compartilhados de armazenamento de dados pertencentes à empregadora, o empregado não presumirá direito à privacidade, podendo a empregadora monitorar sua rede a qualquer tempo.
6. O empregado responsabiliza-se pelo cuidado dos dados pessoais e sensíveis - da empregadora e de terceiros – que vier a manusear em ambiente não presencial. Compromete-se, ainda, a não permitir acesso ou visualização dos mesmos por terceiros.
7. As despesas necessárias ao desempenho das tarefas em teletrabalho domiciliar (home office) serão em parte reembolsadas pela empregadora, constituindo-se nos seguintes valores, ora acordados:
 - a. R\$ XXX,XX (XXXX reais) ao mês, a título de XXXX
 - b. R\$ XXX,XX (XXXX reais) ao mês, a título de XXXX
8. Os valores da cláusula anterior serão entregues aos empregados, a título indenizatório, na mesma oportunidade em que forem pagos os salários. Integrarão os comprovantes de pagamentos ordinários (contracheques) sem, contudo, comporem a base de cálculo para outras verbas, trabalhistas, previdenciárias ou fiscais. A entrega de tais valores se dará apenas durante o período em que vigente esta alteração, não se constituindo em direito adquirido.
9. Vale-Refeição e Vale-Transporte não serão devidos no período home office, ressalvados os dias em que o empregado, esporadicamente, prestar serviços na sede da empregadora.
10. Com a assinatura do presente aditivo, resta também pactuado que o empregado ficará, durante o período de vigência do regime de teletrabalho, isento do controle de jornada, nos termos do art. 62, III da CLT.
11. O retorno ao regime presencial se dará com a decretação pública do final da quarentena ou, havendo autorização legal e/ou por chamada do empregador, observando a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.
12. O empregado declara que está ciente das precauções a serem adotadas para evitar o contágio pelo coronavírus (COVID-19), doenças e acidentes de trabalho, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, em especial as seguintes:
 - a. observar a limitação máxima, diária e semanal, para o trabalho;
 - b. manter uma rotina de trabalho e observar pausas para repouso e alimentação;
 - c. evitar posturas inadequadas;
 - d. em caso de contágio pelo coronavírus, manifestação de outra enfermidade ou ocorrência de acidente, comunicar imediatamente a empregadora.

13. O empregado atenderá e prestará as informações necessárias ao colaborador integrante do “Comitê de Gestão da Crise” (NOME EXATO E E-MAIL DO COMITÊ) que consigo mantiver contato, indagando sobre seu estado de saúde e adaptação ao novo regime de trabalho.

E, por estarem de comum acordo, as partes assinam o presente aditivo contratual, acordo individual para alteração de regime contratual (teletrabalho), em duas vias de igual teor e forma, na presença de duas testemunhas.

Local, data.

NOME DO EMPREGADO
CTPS Nº _____

TESTEMUNHA

RAZÃO SOCIAL
NOME DO SÓCIO FIRMATÁRIO
EMPREGADOR

TESTEMUNHA

ANEXO 6 – MODELO DE ACORDO INDIVIDUAL PARA BANCO DE HORAS

ADITIVO AO CONTRATO DE TRABALHO ACORDO INDIVIDUAL PARA BANCO DE HORAS - COVID 19 MP 927/2020 -

EMPREGADOR: (RAZÃO SOCIAL), (TIPO DE ENTIDADE), inscrita no CPF/CNPJ nº (XXX), com sede na (ENDEREÇO COMPLETO), neste ato representada por (NOME E QUALIFICAÇÃO DO SÓCIO REPRESENTANTE, SE PERTINENTE).

EMPREGADO: (NOME COMPLETO), (PROFISSÃO), (ESTADO CIVIL), RG n.º (XXX), CPF nº (XXX), CTPS nº (XXX)/Série (XXX), PIS nº(XXX), residente e domiciliado (ENDEREÇO COMPLETO),

CONSIDERANDO o estado de calamidade pública decorrente do novo coronavírus (COVID-19), reconhecido pelo Decreto-Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 e seguindo demais diretrizes municipais, estaduais e federais sobre o tema, firmam o presente **acordo individual para BANCO DE HORAS**, nos termos do art. 59 §5º da CLT e do art. 14 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, conforme cláusulas abaixo.

1. DURAÇÃO DO BANCO DE HORAS

O Banco de Horas ora negociado terá sua aplicabilidade vinculada à vigência do estado de calamidade pública instituído pelo Decreto-Lei nº 06/2020, bem como das demais diretrizes municipais, estaduais e federais sobre o tema.

2. OBJETO

Compensação de horas não trabalhadas pelo empregado durante o período de interrupção das atividades da empregadora por calamidade decorrente da pandemia de COVID-19.

3. FUNCIONAMENTO DO BANCO DE HORAS COVID-19

Fica estabelecido o Banco de Horas específico COVID-19, no qual serão lançadas a débito todas as horas não trabalhadas pelo empregado durante a calamidade.

4. PRAZO PARA COMPENSAÇÃO DAS HORAS NÃO TRABALHADAS

As horas devidas pelo trabalhador serão compensadas ao longo de 18 (dezoito) meses, contados da data de cessação do estado de calamidade.

5. LIMITE DIÁRIO DE JORNADA EM PERÍODO DE COMPENSAÇÃO

5.1 Finda a calamidade, o acréscimo à jornada ordinária (de no máximo 8hs/dia) não poderá ultrapassar o limite legal de 2 (duas) horas, jamais excedendo 10 (dez) horas diárias de trabalho.

5.2 As horas laboradas além da 8ª diária/ 40ª semanal para compensação do Banco de Horas COVID-19 não ensejarão acréscimo extraordinário.

6. NÃO COMPENSAÇÃO NO PRAZO DE 18 MESES

6.1 Se a não compensação das horas não ocorrer por culpa do empregado, autoriza-se o empregador a proceder seu desconto no mês imediatamente seguinte ao vencimento do 18º mês.

6.2 Se, no entanto, a não compensação se der por inércia do empregador, considerar-se-á remido o saldo.

7. COMPENSAÇÃO COM ATRASOS, FALTAS INJUSTIFICADAS E DIAS-PONTES

Fica autorizada a compensação do saldo devedor de banco de horas com as horas relativas a atrasos e faltas injustificadas do empregado, bem como nos chamados “dias-pontes” (para emendas com feriados), sempre a critério do empregador.

8. CONTROLE E DOCUMENTAÇÃO DO BANCO DE HORAS

Durante o período de compensação do Banco de Horas COVID-19, o empregador fica obrigado a manter registro rígido do horário de trabalho do empregado, fornecendo-lhe mensalmente ou sempre que solicitado, relatório que lhe dê ciência dos montantes de horas originais, já abatidas e do saldo ainda devedor.

9. COMPENSAÇÃO EM HORÁRIO NOTURNO

O empregado aceita compensar horas do Banco de Horas COVID-19 em horário noturno, conforme as necessidades da empregadora e a seu exclusivo critério, utilizando-se, neste caso, a equação de XXhs de banco para cada XXh trabalhada.

10. RESCISÃO CONTRATUAL

10.1 Havendo saldo negativo ao trabalhador no momento de eventual rescisão contratual, sendo esta por iniciativa ou culpa do empregador, não se farão quaisquer descontos em verbas rescisórias, quitando-se o saldo de banco de horas do trabalhador.

10.2 No entanto, se a rescisão for por iniciativa ou culpa do empregado, serão descontadas das verbas rescisórias, até o limite legal e por seus valores nominais, as horas por este ainda devidas.

E, por estarem de comum acordo, as partes assinam o presente aditivo contratual, acordo individual para banco de horas COVID-19, em duas vias de igual teor e forma, na presença de duas testemunhas.

Local, data.

NOME DO EMPREGADO
CTPS Nº _____

RAZÃO SOCIAL
NOME DO SÓCIO FIRMATÁRIO
EMPREGADOR

TESTEMUNHA

TESTEMUNHA



DENISE FINCATO

OAB/RS Nº 37057
OAP/LISBOA Nº 60851/L

É Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela *Universidad Complutense de Madrid/España*, Doutora em Direito pela *Universidad de Burgos/España*, Mestre em Direito pela UNISINOS, Especialista em Administração e Planejamento para Docentes (ULBRA), em Educação a Distância (UNED/MADRID) e em Arte em Comunicação (UNISINOS). Graduiu-se pela Faculdade de Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Professora Pesquisadora do Programa de Pós-Graduação em Direito (Mestrado e Doutorado), na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC/RS). *Visiting Researcher* na *Università degli Studi di Parma/IT*. Autora e coautora de dezenas de livros e artigos publicados em revistas especializadas. Participante de quase uma centena de bancas e orientadora de mais de duzentos trabalhos de conclusão em cursos de graduação e pós-graduação. Coordenadora de eventos jurídicos de grande porte, nacionais e internacionais.

Advogada de destacada experiência na área trabalhista no Brasil, é também registrada na Ordem dos Advogados de Portugal. Atua como parecerista em matéria trabalhista, com destaque atual à avaliação e implantação corporativa das possibilidades decorrentes da Reforma Trabalhista e do Direito do Trabalho de Emergência. Tem relevante atuação em defesas perante Tribunais, Juizados Especiais de Conciliação Trabalhista e Ministério Público do Trabalho.

E-mail: dpfincato1@gmail.com e denise@mielkelucena.com.br.

Linkedin: <https://www.linkedin.com/in/denise-fincato-15863010a/>

