

TRABALHO E COVID-19

Perguntas e respostas sobre a legislação trabalhista e de Segurança e Saúde do Trabalho, em tempos de pandemia do coronavírus

**Análise das Medidas Provisórias
nº 927/2020 e nº 936/2020
Portaria SEPRT nº10.486/2020
Estudos internacionais**

**Uma publicação do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho – SINAIT
Comissão Técnica – Covid-19/SINAIT**

SINAIT

Sindicato Nacional dos
Auditores Fiscais do Trabalho

Abril 2020

APRESENTAÇÃO

Desde meados de março, quando soou o alarme quanto à gravidade da pandemia da Covid-19, o SINAIT vem trabalhando intensamente para dar respostas aos Auditores-Fiscais do Trabalho e à sociedade em relação aos procedimentos da Fiscalização do Trabalho. As preocupações são muitas e exigem medidas em diversas direções, como adotar o trabalho remoto para todos os empregados do SINAIT, buscando as alternativas para garantir a continuidade, constância e qualidade dos serviços do Sindicato Nacional. Ao mesmo tempo, diariamente, é preciso analisar e agir sobre as medidas do governo e da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. E foi para atuar nessa linha que a Diretoria Executiva Nacional criou a Comissão Técnica – Covid-19/SINAIT, com a missão de dar a direção das ações da entidade sobre a crise.

A riqueza do estudo e do debate da Comissão leva a reflexões profundas sobre a realidade da Inspeção do Trabalho, do trabalhador e do mundo do trabalho de forma geral. O espectro é amplo e parece infinito, especialmente em razão de tantas incertezas em relação ao tratamento, cura e prevenção da Covid-19. Sem um tratamento eficaz e sem vacina, a convivência com o coronavírus e seu imenso potencial de contaminação poderá ser duradoura.

Os desafios trazidos por essa realidade são enormes. É necessário proteger os que têm que continuar trabalhando e criar as condições para que os que não podem voltar ao trabalho imediatamente tenham assegurada a sua sobrevivência digna. Os Auditores-Fiscais do Trabalho, cuja atividade é considerada essencial no contexto da pandemia, também buscam as formas de cumprir sua missão e resguardar a vida, inclusive a própria vida. O SINAIT tem sido, a um só tempo, escudo e espada nessa luta, reunindo o consenso da categoria, oferecendo sugestões ao governo e também exigindo medidas de segurança para a realização das ações fiscais, além de lutar para que a Fiscalização do Trabalho mantenha o patamar de relevância que sempre teve no âmbito das relações de trabalho.

Diante de um mundo de informações, interpretações e dúvidas, a Comissão Técnica decidiu reunir em uma só publicação as regras editadas a respeito do mundo do trabalho para esse período emergencial. Esse volume que se apresenta poderá sofrer atualizações e acréscimos de acordo com as medidas anunciadas. A pretensão é auxiliar Auditores-Fiscais do Trabalho, trabalhadores e empregadores a lidar com as mudanças de forma mais didática. Esta publicação “Trabalho e Covid-19” é o resultado dessa empreitada. O desejo é de que seja útil e alcance todos os que dela precisem.

Carlos Silva
Presidente do SINAIT

AGRADECIMENTOS

Esta publicação é a somatória de esforços de Auditores-Fiscais do Trabalho que se dedicaram a esmiuçar e traduzir em linguagem simples e acessível, com todas as referências legais, as regras trazidas para o mundo do trabalho por Medidas Provisórias e Portarias diversas, e seus desdobramentos, com o objetivo de lidar com o período de pandemia do coronavírus.

Os integrantes da Comissão Técnica – Covid-19/SINAIT estiveram diretamente envolvidos na elaboração das perguntas e respostas, especialmente Aida Becker, Eva Pires e Francisco Luís Lima. Destaque também para Luis Alves de Freitas, que desenvolveu a cartilha “Direitos trabalhistas durante a pandemia causada pela Covid-19”, cujo conteúdo foi integralmente incluído nesta publicação. Outros Auditores-Fiscais do Trabalho colaboraram desenvolvendo tópicos específicos como Aprendizagem e Pessoas com Deficiência. Subsídios também foram enviados por Auditores-Fiscais do Trabalho da Superintendência Regional do Trabalho do Distrito Federal.

O resultado do trabalho foi revisado, sob o ponto de vista jurídico, pela equipe do escritório Mauro Menezes & Advogados.

A finalização coube à Assessoria de Comunicação e equipe de TI do SINAIT, que deram forma ao trabalho que se apresenta.

A todos os que colaboraram direta e indiretamente para que este trabalho, em constante atualização, se materializasse, o SINAIT agradece e convida a continuar participando deste e de futuros projetos.

Carlos Silva – presidente do SINAIT

Rosa Jorge – vice-presidente do SINAIT

Diretoria Executiva Nacional do SINAIT – DEN

SUMÁRIO

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	4
Seção A - MP nº 936/2020 E Portaria Seprt nº 10.486/2020 – Redução Da Jornada, Com Redução Proporcional Dos Salários, E Suspensão Do Contrato De Trabalho	4
Seção B-Seguro-Desemprego	30
Seção C-Banco De Horas	31
Seção D-Férias Individuais E Coletivas	33
Seção E-Fgts	41
Seção F-Teletrabalho	43
Seção G-Rescisão De Contrato	45
Seção H-Licença Remunerada	46
Seção I-Trabalho Doméstico	47
Seção J-Contrato De Estágio	53
Seção K-Aprendizagem	53
Seção L-Pessoas Com Deficiência – PcDs	59
CONDIÇÕES DE TRABALHO	68
Seção M-Profissionais De Saúde	66
Seção N-Prorrogação De Convenção Coletiva	67
Seção O-Segurança E Saúde Do Trabalho.....	68
Legislação E Estudos De Referência	89
Expediente.....	94

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**SEÇÃO A**

MP Nº 936/2020 E PORTARIA SEPRT Nº 10.486/2020 – REDUÇÃO DA JORNADA, COM REDUÇÃO PROPORCIONAL DOS SALÁRIOS, E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. BENEFÍCIO EMERGENCIAL.

A-1. Sou empregador e decidi fazer acordo para a suspensão do contrato ou para a redução da jornada, com redução proporcional do salário dos meus empregados. Como devo proceder?

Resposta: Você deve observar algumas etapas.

1º Passo - Formular e firmar o acordo.

Primeiramente, é necessário formular o acordo para a suspensão do contrato de trabalho ou redução da jornada, com redução dos salários, junto aos empregados, com observância do disposto na [Medida Provisória nº 936/2020 e Portaria SEPRT nº 10.486/2020](#).

Referidos acordos podem ser firmados na forma de acordo individual ou como decorrência de negociações coletivas, nas condições resumidas na tabela abaixo:

Percentual de redução		Acordo Individual	Negociação Coletiva
Redução da jornada, com redução dos salários	25%	Todos os empregados, independentemente da faixa salarial.	Todos os empregados.
	50%	* Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.135)	
	75%	* Empregados que recebem salário com valor superior a dois tetos do Regime Geral de Previdência Social – RGPS (R\$ 12.202,12), desde que portador de diploma de nível superior.	
Suspensão do Contrato de Trabalho			

No caso da redução da jornada de trabalho, com redução do salário, o acordo deverá observar o seguinte:

- Acordo individual escrito deve ser encaminhado ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos da data de início da redução;
- Especificação das datas de início e término da redução da jornada, com redução do salário (período máximo de 90 dias);
- Indicação do percentual de redução da jornada/do salário (percentuais de redução devem observar os critérios estabelecidos no artigo 7º, inciso III, da MP nº 936/2020 e artigo 9º, parágrafo 1º da Portaria SEPRT nº 10.486/2020);
- Definição do valor da ajuda compensatória a ser paga pela empresa ao empregado, se for o caso;
- Indicação do valor a ser percebido no período de redução da jornada/do salário (deve ser preservado o salário-hora de trabalho);
- É recomendada a indicação, no acordo, de cláusula que contenha o período de garantia provisória do trabalhador no emprego (há garantia provisória no emprego durante o período de redução da jornada, bem como por igual período ao acordado de redução após a cessação desta – ver artigo 10, da MP nº 936/2020);
- Deverá ser fornecida cópia do acordo ao trabalhador.

No caso da suspensão do contrato de trabalho, o acordo deverá observar o seguinte:

- Acordo individual escrito deve ser encaminhado ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos da data de início da suspensão;
- Especificação das datas de início e término da suspensão do contrato de trabalho (período máximo de 60 dias, que pode ser fracionado em dois períodos de 30 dias); Definição do valor da ajuda compensatória a ser paga pela empresa ao empregado, se for o caso;
- É recomendada a indicação, no acordo, de cláusula que contenha o período

TRABALHO E COVID-19

de garantia provisória do trabalhador no emprego (há garantia provisória no emprego durante o período de suspensão do contrato de trabalho, bem como por igual período ao acordado de suspensão após a cessação desta – ver artigo 10, da MP nº 936/2020);

- Deverá ser fornecida cópia do acordo ao trabalhador.

2º Passo. Informar ao sindicato laboral (acordo individual), no prazo de dez dias.

Caso tenha sido firmado acordo individual entre empregador e empregado, os acordos individuais deverão ser comunicados ao sindicato laboral no prazo de dez dias corridos contados da data da celebração.

3º Passo. Informar ao Ministério da Economia, no prazo de dez dias.

De acordo com o art. 5º, §2º, inciso I, da MP nº 936/2020 e artigo 9º, da Portaria SEPRT 10.486/2020, o empregador que acordar a redução da jornada, com redução do salário, ou a suspensão temporária do contrato de trabalho deverá informar ao Ministério da Economia acerca do acordo, no prazo de dez dias da data da celebração do acordo.

Todo empregador que acordou com seus empregados a redução salarial ou suspensão do contrato de trabalho visando à manutenção da renda nesse período de calamidade e aderiu ao BEm deverá acessar o governo, exclusivamente por meio eletrônico, para cadastro e envio das informações decorrentes dessas alterações nos contratos de trabalho no endereço <https://servicos.mte.gov.br/bem>. Devendo ainda:

I. Informar individualmente, ou por meio de arquivos no formato “csv”, os acordos celebrados;

II. Após a informação do acordo, acompanhar o resultado do processamento das informações remetidas e o resultado do pedido de concessão do benefício emergencial.

O fornecimento da conta bancária do empregado pelo empregador deverá ser precedido de expressa autorização do empregado.

Fonte: artigos 5º, 7º, 8º, 9º, 10, 11 e 12, da MP nº 936/2020 e artigo 9º, da Portaria SEPRT nº 10.486/2020.

A-2. A MP nº 936/2020 permite redução proporcional da jornada de trabalho e de salário do empregado por meio acordo individual?**Resposta:** Vai depender do salário do trabalhador.

A MP estabelece que a redução da jornada e dos salários pode ser feita, exclusivamente, nos percentuais de 25%, 50% ou 70%. Percentuais diferentes podem ser estabelecidos por negociação coletiva de trabalho.

Quanto à forma de sua realização, acordo individual nessa situação, a MP estabeleceu as seguintes regras:

Percentual de redução	Acordo Individual	Negociação Coletiva
25%	Todos os empregados, independentemente da faixa salarial.	Todos os empregados.
50%	* Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.135).	
75%	* Empregados que recebem salário com valor superior a dois tetos do RGPS (R\$ 12.202,12), desde que portador de diploma de nível superior.	

De toda forma, é importante lembrar que os acordos individuais para a redução de jornada e salário deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato laboral no prazo de até dez dias corridos, contados da data da celebração.

Fonte: artigos 7º, 11 e 12, da MP nº 936/2020.**A-3. Qual o tempo máximo permitido para essa redução salarial?****Resposta:** Prazo máximo de 90 dias, durante o estado de calamidade pública.**Fonte:** artigo 7º, da MP nº 936/2020 e artigo 2º da Portaria SEPRT nº 10.486/2020.

A-4. A redução salarial tem que ser feita obrigatoriamente com todos os empregados da empresa?

Resposta: Não. Tendo em vista que há permissão para a redução da jornada e dos salários por meio de acordos individuais, o empregador poderá fazer acordos somente com alguns empregados.

Fonte: Princípio da Legalidade. Disposições da MP nº 936/2020.

A-5. A empresa pode fazer a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados e a suspensão temporária do contrato de trabalho para o mesmo empregado?

Resposta: Sim. Enquanto durar o estado de calamidade pública em razão da Covid-19, pode haver cumulação da redução da jornada e salários com a suspensão do contrato de trabalho, sendo que os períodos, ainda que sucessivos, não podem ultrapassar o prazo máximo de 90 dias.

É importante, ainda, que a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário nos percentuais de 25%, 50% ou 70% não ultrapasse 90 dias e/ou que a suspensão temporária do contrato de trabalho não ultrapasse 60 dias (esse prazo poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 dias).

Fonte: artigo 16, da MP nº 936/2020.

A-6. A suspensão do contrato pode ser feita por acordo individual?

Resposta: Vai depender do salário do trabalhador.

A MP estabelece que será possível a suspensão do contrato de trabalho por meio de acordo individual nos seguintes casos:

- Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.135);
- Empregados que recebem salário no valor superior a dois tetos do RGPS (R\$12.202,12), desde que portador de diploma de nível superior.

De toda forma, é importante lembrar que os acordos individuais para a suspensão do contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato

laboral no prazo de até dez dias corridos, contados da data da celebração.

Em todos os casos, é possível a celebração da suspensão do contrato de trabalho por meio de negociação coletiva.

Fonte: artigos 11 e 12, da MP nº 936/2020.

A-7. Na suspensão do contrato de trabalho, o empregador deverá pagar algo ao trabalhador?

Resposta: Vai depender da receita bruta da empresa no ano de 2019.

A obrigatoriedade de pagamento da ajuda compensatória é direcionada às empresas que tenham verificado receita bruta superior a R\$4.800.000,00 no ano-calendário de 2019. Nesse caso, o valor da ajuda compensatória deverá ser de 30% sobre o valor do salário do empregado.

A seguir, uma tabela-resumo das obrigações quando da suspensão do contrato de trabalho:

Receita bruta anual da empresa	Ajuda compensatória mensal paga pelo empregador	Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda – BEm	Acordo individual ¹	Negociação coletiva
Até R\$ 4.8 milhões	Não obrigatória	100% sobre o valor a que teria direito o trabalhador a título de Seguro-Desemprego (ver tabela abaixo)	* Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.135) * Empregados que recebem salário no valor superior a dois tetos do RGPS (R\$12.202,12), desde que portador de diploma de nível superior	Todos os empregados
Mais de R\$ 4.8 milhões	Obrigatório, no valor de 30% do salário do empregado	70% sobre o valor a que teria direito o trabalhador a título de Seguro-Desemprego (ver tabela abaixo)		

Fonte: artigo 8º, §5º, da MP nº 936/2020.

TRABALHO E COVID-19

A-8. Qual o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm) quando houver a suspensão do contrato de trabalho?

Resposta: Vai depender da receita bruta da empresa no ano de 2019 e da faixa salarial do trabalhador.

A MP nº 936/2020 e Portaria SEPRT nº 10.486/2020 prevê a concessão do BEm aos trabalhadores que tiverem jornada reduzida, com redução de salário, ou contrato suspenso. Custeada com recursos da União, essa compensação será paga independentemente do cumprimento de período aquisitivo, do tempo de vínculo empregatício ou do número de salários recebidos.

Quando o empregador for empresa que tenha verificado receita bruta superior a R\$4.800.000,00 no ano-calendário de 2019, será necessário o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória no valor de 30% sobre o valor do salário do empregado. Nesse caso, o valor do BEm será de 70% sobre o valor a que teria direito o trabalhador a título de Seguro-Desemprego.

Caso a empresa não se enquadre no valor acima, o valor do BEm será de 100% sobre o valor a que teria direito o trabalhador a título de Seguro-Desemprego.

É importante lembrar também que, de toda forma, a empresa deverá manter os benefícios concedidos aos empregados, mesmo durante o período de suspensão do contrato de trabalho, conforme artigo 8º, §2º, inciso I, da MP nº 936/2020 ([ver pergunta A-26](#)).

A seguir, apresenta-se quadro-resumo referente à situação de suspensão do contrato de trabalho:

Receita bruta anual da empresa	Ajuda compensatória mensal paga pelo empregador	Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda	Acordo Individual ¹	Negociação Coletiva
Até R\$ 4.8 milhões	Não obrigatória	100% sobre o valor a que teria direito o trabalhador a título de Seguro-Desemprego	* Empregados que recebem até três salários mínimos (R\$3.135) * Empregados que recebem salário no valor superior a dois tetos do RGPS (R\$12.202,12), desde que portador de diploma de nível superior	Todos os empregados
Mais de R\$ 4.8 milhões	Obrigatório, no valor de 30% do salário do empregado	70% sobre o valor a que teria direito o trabalhador a título de Seguro-Desemprego		

TRABALHO E COVID-19

É importante observar que o valor do BEm, acima tabelado, tem por base de cálculo o valor do Seguro-Desemprego (SD) que seria devido ao trabalhador em caso de dispensa, e não o salário por ele recebido.

Atualmente o SD é pago segundo três faixas, conforme a seguir:

Média salarial do trabalhador	Valor devido ao trabalhador a título de SD
Para quem ganha até R\$ 1.599,61	80% da média salarial de SD
Para quem ganha entre R\$ 1.599,62 até R\$ 2.666,29	Recebem R\$ 1.279,69 + 50% do valor que exceder R\$ 1.599,61
Trabalhadores que ganham acima de R\$ 2.666,29	Recebem R\$ 1.813,03 de SD

Para exemplificar a questão, tomemos um trabalhador que recebe remuneração no valor de R\$2.000,00.

1º Passo. Verificar o valor a que teria direito o trabalhador no caso de recebimento de SD.

Nesse caso, o trabalhador estaria inserido na segunda faixa de recebimento do SD. O cálculo do SD seria, portanto, da seguinte forma:

$$SD = R\$1.279,69 + 50\% * (R\$2.000 - R\$1.599,61)$$

$$SD = R\$1.479,88$$

Para a próxima etapa, é importante saber se o trabalhador recebeu ou não ajuda compensatória da empresa, conforme acima explicado.

2º Passo - trabalhador sem ajuda compensatória. Nesse caso, o valor do BEm seria o próprio valor do SD, ou seja, no exemplo, o trabalhador receberia, a título de BEm, o valor de R\$1.480,00 (valor arredondado conforme art. 6º, §4º, da MP nº 936/2020 e artigo 6º, parágrafo único da Portaria SEPRT nº 10.486/2020).

3º Passo - trabalhador com ajuda compensatória. Nesse caso, o trabalhador receberia uma parte do governo (BEm) e uma parte da própria empresa (AC – Ajuda Compensatória), da seguinte forma:

TRABALHO E COVID-19

BEm (parcela do governo) = 70% do SD
No exemplo: BEm = 70% * R\$1.479,88
BEm = R\$1.036,00 (valor arredondado conforme art. 6º, §4º, da MP nº 936/2020)

AC (parcela da empresa) = 30% * Salário
No exemplo: AC = 30% * R\$2.000,00
AC = R\$600,00

Portanto, no caso do trabalhador que recebe R\$2.000,00 de salário, caso ele receba ajuda compensatória da empresa, o valor final a ser recebido será de:

VF (Valor final a ser recebido pelo trabalhador) = BEm (governo) + AC (empresa)

No exemplo: $VF = R\$1.036,00 + R\$600,00$

$VF = R\$1.636,00$

Fonte: artigos 8º e 11º, da MP nº 936/2020 e artigos 5º e 6º, da Portaria SEPRT nº 10.486/2020.

A-9. Qual o valor a ser pago a título de BEm quando houver a redução da jornada, com redução do salário?

Resposta: Vai depender da faixa salarial do trabalhador e do percentual reduzido.

A MP nº 936/2020 prevê a concessão do BEm aos trabalhadores que tiverem jornada reduzida, com redução de salário, ou contrato suspenso. Custeada com recursos da União, essa compensação será paga independentemente do cumprimento de período aquisitivo, do tempo de vínculo empregatício ou do número de salários recebidos.

O valor a ser pago a título de BEm dependerá do percentual de redução da jornada, com redução de salário, conforme tabela abaixo.

TRABALHO E COVID-19**Tabela 1**

Percentual de redução	Valor do BEm
Abaixo de 25%	Não há percepção do BEm
25%	25% sobre o valor a que teria direito o trabalhador a título de SD (ver tabela abaixo)
Entre 25% e 50%	
50%	50% sobre o valor a que teria direito o trabalhador a título de SD (ver tabela abaixo)
Entre 50% e 70%	
70%	70% sobre o valor a que teria direito o trabalhador a título de SD (ver tabela abaixo)
Acima de 70%	

É importante observar que o valor do BEm, acima tabelado, tem por base de cálculo o valor do SD que seria devido ao trabalhador em caso de dispensa, e não o salário por ele recebido.

Atualmente, o SD é pago segundo três faixas, conforme a seguir:

Tabela 2

Média salarial do trabalhador	Valor devido ao trabalhador a título de SD
Para quem ganha até R\$ 1.599,61	80% da média salarial de SD
Para quem ganha entre R\$ 1.599,62 até R\$ 2.666,29	Recebem R\$ 1.279,69 + 50% do valor que exceder R\$ 1.599,61
Trabalhadores que ganham acima de R\$ 2.666,29	Recebem R\$ 1.813,03 de SD

Para exemplificar a questão, tomemos um trabalhador que recebe remuneração no valor de R\$2.000,00 e que teve redução da jornada, com redução dos salários, em 50%.

1º Passo. Verificar o valor a que teria direito o trabalhador no caso de recebimento de SD.

Nesse caso, o trabalhador estaria inserido na segunda faixa de recebimento do SD. O cálculo do SD seria, portanto, da seguinte forma:

$$SD = R\$1.279,69 + 50\% * (R\$2.000 - R\$1.599,61)$$

$$SD = R\$1.479,88$$

TRABALHO E COVID-19

2º Passo. Tendo em vista que a redução da jornada, com redução do salário, seria na proporção de 50%, tem-se que o valor do BEm seria de 50% sobre o valor a que teria direito o trabalhador a título de SD (ver tabelas anteriores).

Dessa forma, tem-se:

$$\begin{aligned} \text{BEm (parcela do governo)} &= \% \text{ da tabela 1} * \text{SD} \\ \text{No exemplo: BEm} &= 50\% * \text{R\$1.479,88} \\ \text{BEm} &= \text{R\$740,00 (valor arredondado conforme art. 6º, §4º, da MP nº 936/2020)} \end{aligned}$$

3º Passo. O trabalhador com redução da jornada receberá uma parte do governo, a título de BEm, e uma parte do empregador, correspondente ao valor proporcional do seu salário, da seguinte forma:

$$\begin{aligned} \text{Salário Proporcional (a ser pago pela empresa)} &= \% \text{ da redução} * \text{Salário Regular} \\ \text{No exemplo: SP} &= 50\% * \text{R\$2.000,00} \\ \text{SP} &= \text{R\$1.000,00} \end{aligned}$$

Portanto, no caso do trabalhador que recebe R\$2.000,00 de salário, caso ele tenha redução da jornada, com redução do salário, no percentual de 50%, o valor final a ser recebido será de:

$$\text{VF (Valor final a ser recebido pelo trabalhador)} = \text{BEm (governo)} + \text{SP (empresa)}$$

$$\text{No exemplo: VF} = \text{R\$740,00} + \text{R\$1.000,00}$$

$$\mathbf{VF = R\$1.740,00}$$

Fonte: artigos 6º e 11, da MP nº 936/2020 artigos 5º e 6º, da Portaria SEPRT 10.486/2020.

A-10. Quando houver a suspensão do contrato de trabalho, o repasse do governo será suficiente para repor todo o salário que o trabalhador ganha na empresa?

Resposta: Não necessariamente. Vai depender do salário do empregado e da receita bruta da empresa no ano de 2019.

TRABALHO E COVID-19

Para um trabalhador que recebe o salário mínimo, o valor final permanece o mesmo. Para outros casos, o valor final será menor.

Para entender o cálculo do BEm no caso de suspensão do contrato de trabalho, ver [pergunta A-8](#).

Para exemplificar a questão, vejamos:

Exemplo 1: Quem tem salário de R\$ 1.045,00 faz jus a um SD de R\$ 1.045,00 (piso).

Se o empregado com esta renda **não** receber ajuda compensatória da empresa, receberá:

- a) do empregador: nada;
- b) do governo: 100% do valor do SD = R\$ 1.045,00.

Total: R\$ 1.045,00.

Se o empregado com esta renda receber ajuda compensatória da empresa, receberá:

- a) do empregador: 30% do valor do salário = $30\% * R\$ 1.045,00 = R\$ 313,50$;
- b) do governo: 70% do valor do SD = $70\% * R\$ 1.045,00 = R\$ 732,00$ (valor arredondado conforme art. 6º, §4º, da MP nº 936/2020 e artigo 6º, parágrafo único da Portaria SEPRT nº 10.486/2020).

Total: R\$ 1.046,00.

Portanto, um trabalhador que recebe R\$1.045,00 de salário continuará recebendo o mesmo valor ao final da soma das parcelas pagas pelo empregador e pelo governo (BEm)

Exemplo 2: Quem tem salário de R\$ 2.000,00 faz jus a um SD de R\$ 1.479,88.

Se o empregado com esta renda **não** receber ajuda compensatória da empresa, receberá:

- a) do empregador: nada;
- b) do governo: 100% do valor do SD = R\$ 1.480,00 (valor arredondado conforme art. 6º, §4º, da MP nº 936/2020 e artigo 6º, parágrafo único da Portaria SEPRT nº 10.486/2020).

Total: R\$ 1.480,00.

Se o empregado com esta renda receber ajuda compensatória da empresa, receberá:

- a) do empregador: 30% do valor do salário = $30\% * R\$ 2.000,00 = R\$ 600,00$;
- b) do governo: 70% do valor do SD = $70\% * R\$ 1.479,88 = R\$ 1.036,00$ (valor arredondado conforme art. 6º, §4º, da MP nº 936/2020 e artigo 6º, parágrafo único da Portaria SEPRT nº 10.486/2020).

Total: R\$ 1.636,00.

TRABALHO E COVID-19

Exemplo 3: Quem tem salário de R\$ 3.000,00 faz jus a um SD de R\$ 1.813,03.

Se o empregado com esta renda **não** receber ajuda compensatória da empresa, receberá:

- a) do empregador: nada;
- b) do governo: 100% do valor do SD = R\$ 1.814,00.00 (valor arredondado conforme art. 6º, §4º, da MP nº 936/2020 e artigo 6º, parágrafo único da Portaria SEPRT nº 10.486/2020).

Total: R\$ 1.814,00.

Se o empregado com esta renda receber ajuda compensatória da empresa, receberá:

- a) do empregador: 30% do valor do salário = $30\% * R\$ 3.000,00 = R\$ 900,00$;
- b) do governo: 70% do valor do SD = $70\% * R\$ 1.813,03 = R\$ 1.270,00$ (valor arredondado conforme art. 6º, §4º, da MP nº 936/2020 e artigo 6º, parágrafo único da Portaria SEPRT nº 10.486/2020).

Total: R\$ 2.170,00.

Fonte: artigos 6º, 8º, §5, e 11 da MP nº 936/2020 e artigos 5º e 6º, da Portaria SEPRT nº 10.486/2020.

A-11. Quando houver a redução da jornada de trabalho, com redução dos salários, o repasse do governo será suficiente para repor todo o salário que o trabalhador ganha na empresa?

Resposta: Não necessariamente. Vai depender da faixa salarial do trabalhador.

Para um trabalhador que recebe o salário mínimo, o valor final permanece o mesmo. Para outros casos, o valor final será menor.

Para entender o cálculo do BEm no caso de redução da jornada, com redução do salário, ver [pergunta A-9](#).

Para exemplificar a questão, vejamos:

Exemplo 1: Quem tem salário de R\$ 1.045,00 faz jus a um SD de R\$ 1.045,00 (piso).

Se um empregado com esta renda sofrer um corte de 50% do salário, receberá:

- a) do empregador: 50% do valor do salário = $50\% * R\$ 1.045,00 = R\$ 522,50$;
- b) do governo: 50% do valor do SD = $50\% * R\$ 1.045,00 = R\$ 523,00$ (valor arredondado conforme art. 6º, §4º, da MP nº 936/2020 e artigo 6º, parágrafo único da Portaria SEPRT nº 10.486/2020).

Total: R\$ 1.045,50.

Portanto, um trabalhador que recebe R\$1.045,00 de salário continuará recebendo o mesmo valor ao final da soma das parcelas pagas pelo empregador e pelo governo (BEm).

Exemplo 2: Quem tem salário de R\$ 2.000,00 faz jus a um SD de R\$ 1.479,88.

Se um empregado com esta renda sofrer um corte de 50% do salário, receberá:

- a) do empregador: 50% do valor do salário = $50\% * R\$ 2.000,00 = R\$ 1.000,00$;
- b) do governo: 50% do valor do SD = $50\% * R\$ 1.479,88 = R\$ 740,00$ (valor arredondado conforme art. 6º, §4º, da MP nº 936/2020 e artigo 6º, parágrafo único da Portaria SEPRT nº 10.486/2020).

Total: R\$ 1.740,00.

Exemplo 3: Quem tem salário de R\$ 3.000,00 faz jus a um SD de R\$ 1.813,03.

Se um empregado com esta renda sofrer um corte de 70% do salário, receberá:

- a) do empregador: 30% do valor do salário = $30\% * R\$ 3.000,00 = R\$ 900,00$;
- b) do governo: 70% do valor do SD = $70\% * R\$ 1.813,03 = R\$ 1.270,00$ (valor arredondado conforme art. 6º, §4º, da MP nº 936/2020 e artigo 6º, parágrafo único da Portaria SEPRT nº 10.486/2020).

Total: R\$ 2.170,00.

Fonte: artigo 6º, da MP nº 936/2020 e artigos 5º e 6º, da Portaria SEPRT nº 10.486/2020.

A-12. Qual o tempo máximo permitido para a suspensão do contrato de trabalho?

Resposta: Prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

Fonte: artigo 8º, da MP nº 936/2020 e artigo 2º, inciso II da Portaria SEPRT nº 10.486/2020.

A-13. O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, previsto pela MP nº 936/2020, vale para o trabalho temporário?

Resposta: Sim. A MP nº 936/2020 abrange todos os empregados com carteira assinada, inclusive o trabalho temporário.

Fonte: artigo 32, inciso I, alínea “a”, da MP nº 927/2020, c/c MP nº 936/2020.

TRABALHO E COVID-19

A-14. O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, previsto pela MP nº 936/2020, vale para empregado rural?

Resposta: Sim. A MP nº 936/2020 abrange todos os empregados com carteira assinada, inclusive os empregados rurais.

Fonte: artigo 32, inciso I, alínea “b”, da MP nº 927/2020, c/c MP nº 936/2020.

A-15. O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, previsto pela MP nº 936/2020, vale para trabalhadores intermitentes?

Resposta: SIM. O empregado com contrato de trabalho intermitente, fará jus ao benefício emergencial no valor de três parcelas mensais de R\$ 600,00, que não se confunde com o auxílio emergencial da Lei nº 13.982/2020.

A existência de mais de um contrato de trabalho intermitente não gerará direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal.

Será considerado apto a receber o benefício emergencial o empregado com contrato de trabalho intermitente celebrado até 1º de abril de 2020, independentemente de:

- I - se encontrar em período de inatividade ou possuir remunerações no CNIS, no período anterior a 1º de abril de 2020; ou
- II - ter o contrato de trabalho intermitente rescindido após 1º de abril de 2020.

Será considerado empregado com contrato de trabalho intermitente aquele cujo contrato de trabalho tenha sido informado pelo empregador até 2 de abril de 2020 e esteja identificado na base de dados do CNIS.

Fonte: artigo 443, § 3º, da CLT; artigo 6º, parágrafo 3º e artigo 18, da MP nº 936/2020 e artigo 7º, Portaria SEPRT nº 10.486/2020.

A-16. Sou trabalhador e meu empregador se recusa a cumprir alguma das obrigações previstas quanto ao acordo de suspensão ou de redução da jornada. Como devo proceder?

Resposta: Ao firmar o acordo de redução da jornada, com redução proporcional do

salário, ou suspensão do contrato de trabalho, o empregador é obrigado a cumprir diversas disposições legais atinentes ao caso. Para mais informações, sugerimos ver a [pergunta A-1](#).

Por exemplo, o empregador é obrigado a especificar o período de vigência da suspensão do contrato de trabalho, bem como deve entregar cópia dos acordos firmados aos trabalhadores.

É importante lembrar que a MP nº 936/2020 dispõe, no artigo 14, que “as irregularidades constatadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução de jornada e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho previstos nesta MP sujeitam os infratores à multa”.

Assim, caso não cumpra as determinações atinentes ao caso, o trabalhador pode fazer denúncia ao Ministério da Economia, por meio das Superintendências Regionais do Trabalho de cada estado, conforme relação a seguir:

- 1. Acre:** Alô Trabalho 158 / (68) 3212-3300 / 3212-3304 / 3212-3305 / 3212-3308 ou e.mail: trabalho.ac@mte.gov.br
- 2. Amazonas:** Alô Trabalho 158 / (92) 3216-9258 ou e.mail: trabalho.am@mte.gov.br
- 3. Bahia:** (71) 3329-8402 ou e.mail: fiscaliza.salvador@mte.gov.br
- 4. Ceará:** (85) 3878-3603 ou 3878-3217 – telefones e WhatsApp ou e.mails: fiscalizacao.ce@mte.gov.br e trabalho.ce@mte.gov.br
- 5. Distrito Federal:** (61) 2031-0101 ou e.mail: seint.df@mte.gov.br
- 6. Espírito Santo:** (27) 3211-5369 ou e.mail: trabalho.es@mte.gov.br
- 7. Goiás:** e.mail: fiscalizacao.go@mte.gov.br
- 8. Maranhão:** (98) 98457-0693 ou e.mails: atendimento.srtbma@mte.gov.br e trabalho.srtbma@mte.gov.br
- 9. Mato Grosso do Sul:** (67) 99924-7560 ou e.mail: trabalho.ms@mte.gov.br
- 10. Minas Gerais:** (31) 99157-5602 WhatsApp; (31) 3270-6199 (Fiscalização do Trabalho) e (31) 3270-6180 (Segurança e Saúde do Trabalho) ou e.mails: denunciامج@mte.gov.br ou plantaofiscal.srtbmg@mte.gov.br
- 11. Pará:** (91) 99918-0297 WhatsApp

TRABALHO E COVID-19

- 12. Paraná:** (41) 3901-7536 (Seguro-Desemprego); (41) 3901-7509 (Carteira de Trabalho); (41) 3901-7512 ou 3901-7514 (Fiscalização do Trabalho)
- 13. Pernambuco:** Alô Trabalho:158 / (81) 3427-7980 ou 3427-7981 e (81) 99960-1213 ou e.mail: trabalho.pe@mte.gov.br
- 14. Piauí:** (86) 3226-8511 WhatsApp ou e.mail: fiscalizacao.pi@mte.gov.br
- 15. Rio de Janeiro:** (21) 2212-3572 ou 2212-3560 e (21) 96928-4771 WhatsApp ou e.mail: trabalho.rj@mte.gov.br
- 16. Rio Grande do Norte:** (84) 3220-2000 ou e.mail: trabalho.rn@mte.gov.br
- 17. Sergipe:** (79) 3198-3265 ou 98810-7686 WhatsApp e e.mail: trabalho.se@mte.gov.br
- 18. Tocantins:** Alô Trabalho: 158 / (63) 99929-6155 ou e.mail: atendimentofiscal.to@mte.gov.br

É importante lembrar ainda que as condutas irregulares do empregador podem ser objetos de questionamento no âmbito da Justiça do Trabalho.

Fonte: art. 14, da MP nº 936/2020.

A-17. Sou trabalhador e tive meu contrato de trabalho suspenso ou minha jornada reduzida e meu empregador não informou sobre o acordo ao Ministério da Economia. Poderei receber o BEm?

Resposta: Não há previsão para pagamento do BEm enquanto o empregador não informar sobre o acordo para a suspensão do contrato de trabalho ou para a redução da jornada de trabalho, com redução proporcional dos salários.

Caso o empregador não preste a informação sobre o acordo firmado com o trabalhador no prazo de dez dias contados da data da celebração do acordo, algumas consequências ocorrerão:

- O empregador deverá efetuar o pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada;

TRABALHO E COVID-19

- O pagamento do BEm ao trabalhador terá prazo iniciado na data em que informação tenha sido efetivamente prestada pelo empregador, sendo que a primeira parcela do BEm será paga trinta dias após prestação da informação;
- O BEm, caso o empregador atrase a informação, corresponderá às parcelas restantes do período de suspensão do contrato de trabalho ou redução da jornada com redução do salário.

É importante lembrar que uma eventual demora no pagamento do BEm pode decorrer não do atraso na prestação da informação pelo empregador, mas no decurso necessário ao pagamento do BEm. Nesse sentido, da data em que for firmado o acordo, o empregador terá dez dias para prestar a informação ao Ministério da Economia; caso a informação seja prestada nesse prazo, a primeira parcela do BEm será paga ao trabalhador dentro de trinta dias, contados da data da celebração do acordo. **Portanto, o BEm poderá ser corretamente pago em até 30 dias da data em que o trabalhador e o empregador celebraram o acordo.**

Finalmente, caso não cumpra as determinações atinentes ao caso, o trabalhador pode fazer denúncia ao Ministério da Economia, por meio das Superintendências Regionais do Trabalho de cada estado, conforme relação a seguir. É importante lembrar também que as condutas irregulares do empregador podem ser objetos de questionamento no âmbito da Justiça do Trabalho.

1. **Acre:** Alô Trabalho 158 / (68) 3212-3300 / 3212-3304 / 3212-3305 / 3212-3308 ou e.mail: trabalho.ac@mte.gov.br
2. **Amazonas:** Alô Trabalho 158 / (92) 3216-9258 ou e.mail: trabalho.am@mte.gov.br
3. **Bahia:** (71) 3329-8402 ou e.mail: fiscaliza.salvador@mte.gov.br
4. **Ceará:** (85) 3878-3603 ou 3878-3217 – telefones e WhatsApp ou e-mails: fiscalizacao.ce@mte.gov.br e trabalho.ce@mte.gov.br
5. **Distrito Federal:** (61) 2031-0101 ou e.mail: seint.df@mte.gov.br
6. **Espírito Santo:** (27) 3211-5369 ou e.mail: trabalho.es@mte.gov.br
7. **Goiás:** e.mail: fiscalizacao.go@mte.gov.br
8. **Maranhão:** (98) 98457-0693 ou e-mails: atendimento.srtbma@mte.gov.br e

TRABALHO E COVID-19

trabalho.srtbma@mte.gov.br

- 9. Mato Grosso do Sul:** (67) 99924-7560 ou e.mail: *trabalho.ms@mte.gov.br*
- 10. Minas Gerais:** (31) 99157-5602 WhatsApp; (31) 3270-6199 (Fiscalização do Trabalho) e (31) 3270-6180 (Segurança e Saúde do Trabalho) ou e-mails: *denunciamg@mte.gov.br* ou *plantaofiscal.srtbmg@mte.gov.br*
- 11. Pará:** (91) 99918-0297 WhatsApp
- 12. Paraná:** (41) 3901-7536 (Seguro-Desemprego); (41) 3901-7509 (Carteira de Trabalho); (41) 3901-7512 ou 3901-7514 (Fiscalização do Trabalho)
- 13. Pernambuco:** Alô Trabalho:158 / (81) 3427-7980 ou 3427-7981 e (81) 99960-1213 ou e.mail: *trabalho.pe@mte.gov.br*
- 14. Piauí:** (86) 3226-8511 WhatsApp ou e.mail: *fiscalizacao.pi@mte.gov.br*
- 15. Rio de Janeiro:** (21) 2212-3572 ou 2212-3560 e (21) 96928-4771 WhatsApp ou e.mail: *trabalho.rj@mte.gov.br*
- 16. Rio Grande do Norte:** (84) 3220-2000 ou e.mail: *trabalho.rn@mte.gov.br*
- 17. Sergipe:** (79) 3198-3265 ou 98810-7686 WhatsApp e e.mail: *trabalho.se@mte.gov.br*
- 18. Tocantins:** Alô Trabalho: 158 / (63) 99929-6155 ou e.mail: *atendimentofiscal.to@mte.gov.br*

Fonte: art. 5º, da MP nº 936/2020 e artigo 9º da Portaria SEPRT nº 10.486/2020.

A-18. Há obrigatoriedade da realização de cursos, em caso de suspensão dos contratos de trabalho?

Resposta: Não. Os cursos de qualificação só serão obrigatórios se a empresa negociar com o sindicato laboral a suspensão do contrato de trabalho nos moldes do artigo 476-A, da CLT, que prevê outra modalidade de suspensão do contrato.

Fonte: artigo 17, inciso I, da MP nº 936/2020 c/c artigo 476-A, da Consolidação das Leis do Trabalho.

A-19. *Tendo celebrado acordo para suspensão do contrato de trabalho, pode a empresa antecipar a volta ao trabalho ou terá que esperar o fim do acordo de suspensão?*

Resposta: Sim, a empresa pode antecipar o retorno do período de suspensão. Nesse caso, o empregador deve comunicar ao empregado, com dois dias corridos de antecedência, sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

Fonte: artigo 8º, § 3º, da MP nº 936/2020 e artigo 10º da Portaria SEPRT nº 10.486/2020.

A-20. *O empregado pode ser demitido com justa causa pelo fato de se negar a assinar o acordo de redução salarial ou de suspensão contratual?*

Resposta: Não. Por se tratar de acordo, o empregado é livre para aceitar ou não a proposta do empregador. Caso tenha havido negociação coletiva, o empregado terá que se submeter ao que foi acordado com o sindicato laboral.

Fonte: artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho.

A-21. *O trabalhador que receber o BEm poderá receber SD caso seja demitido sem justa causa?*

Resposta: Sim, desde que cumpridos os requisitos previstos na lei do Seguro-Desemprego.

O valor e a duração da concessão do SD, no caso, não são afetados caso o trabalhador tenha recebido o BEm.

É importante lembrar que o trabalhador que tenha o contrato de trabalho suspenso ou a jornada reduzida, com redução de salário, possuirá garantia provisória no emprego. A garantia provisória terá a duração do período da suspensão do contrato ou redução da jornada, bem como por igual período ao acordado de redução após a cessação desta (ver artigo 10, da MP nº 936/2020).

Exemplo: Caso o trabalhador tenha o contrato suspenso por 60 dias, terá garantia provisória no emprego de 120 dias, equivalente a 60 dias da duração da suspensão e de mais 60, após esse período.

Fonte: artigo 5º, parágrafo 5º, e artigo 10 da MP nº 936/2020.

TRABALHO E COVID-19

A-22. O valor pago pelas empresas durante a redução de salário ou durante a suspensão do contrato terá natureza salarial?

Resposta: Depende da situação:

- a) Se ocorrer redução de salário com redução de jornada] b) Se ocorrer a suspensão do contrato de trabalho:

Verba	Natureza salarial
A parte de salário que o empregador pagar após redução	Sim
O BEm pago pelo governo	Não
A ajuda compensatória paga pelo empregador	Não

- b) Qualquer parcela que o empregador pagar será considerada ajuda compensatória, que tem natureza indenizatória e, portanto, não integrará a base de cálculo do (a):

- IRRF ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;
- Contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

A ajuda compensatória paga ao trabalhador poderá ainda ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

Fonte: artigo 9º, da MP nº 936/2020.

A-23. O que é a ajuda compensatória mensal? O empregador é obrigado a pagar essa ajuda?

Resposta: A ajuda compensatória mensal é um valor pago pelo empregador com o intuito de diminuir o prejuízo financeiro do trabalhador no caso de redução salarial e:

- a) deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;
- b) terá natureza indenizatória.

A ajuda compensatória mensal poderá ser paga por liberalidade do empregador ou como decorrência de obrigação estabelecida em Lei.

Quanto à obrigação de pagar essa ajuda, temos que dividir as situações:

- a) se houver redução de salário com redução de jornada: essa ajuda é facultativa;
- b) se houver suspensão do contrato de trabalho, teremos:

Receita bruta anual da empresa	Ajuda compensatória mensal paga pelo empregador	Valor do BEm
Até R\$ 4.8 milhões	Não obrigatória	100% do Seguro-Desemprego
Mais de R\$ 4.8 milhões	Obrigatório 30% do salário do empregado	70% do Seguro-Desemprego

Fonte: artigo 8º, parágrafo 5º, da MP nº 936/2020.

A-24. Como fica a contribuição previdenciária quando houver suspensão do contrato de trabalho ou redução da jornada, com redução proporcional do salário, em razão da MP nº 936/2020?

Resposta: Para entender a contribuição previdenciária neste período de calamidade pública, devem-se dividir as situações:

- a) no caso de redução salarial e valor pago pela empresa abaixo do salário mínimo: nessa situação, conforme alterações trazidas pela reforma da Previdência, o empregado só continuará como segurado da Previdência se recolher contribuição sobre a diferença entre o valor do salário mínimo e o valor recebido pela empresa.

Exemplo: se com a redução salarial o trabalhador receber R\$ 500,00 da empresa, para que continue sendo segurado do INSS, terá que recolher contribuição sobre R\$ 545,00;

TRABALHO E COVID-19

b) no caso de suspensão do contrato de trabalho: o empregado ficará autorizado a recolher para o RGPS na qualidade de segurado facultativo sobre o valor integral da sua remuneração, pois os valores recebidos da empresa serão considerados de natureza indenizatória. Caso não recolha, o empregado não será considerado segurado do INSS nesse período de suspensão do contrato.

Tipo de alteração do contrato	Valor recebido do empregador	Condições para trabalhador continuar como segurado do INSS
Redução da jornada, com redução do salário	Valor proporcional do salário, pago pelo empregador, é inferior ao salário mínimo	O empregado só continuará como segurado da Previdência se recolher contribuição sobre a diferença entre o valor do salário mínimo e o valor recebido pela empresa. A empresa deve promover o recolhimento sobre o valor da remuneração paga ao trabalhador.
	Valor proporcional do salário, pago pelo empregador, é superior ao salário mínimo	A empresa deve promover o recolhimento sobre o valor da remuneração paga ao trabalhador. O empregado continuará como segurado da Previdência.
Suspensão do Contrato de Trabalho		O empregado ficará autorizado a recolher para o RGPS na qualidade de segurado facultativo sobre o valor integral da sua remuneração, pois os valores recebidos da empresa serão considerados de natureza indenizatória. Caso não recolha, o empregado não será considerado segurado do INSS nesse período de suspensão do contrato.

Fonte: artigo 8º, parágrafo 5º, da MP nº 936/2020.

A-25. O empregado pode ser demitido após a suspensão do contrato ou redução de jornada, com redução proporcional do salário, em razão da MP nº 936/2020?

Resposta: Não imediatamente. A MP nº 936/2020 prevê um período de garantia provisória no emprego para trabalhadores atingidos pela medida, equivalente ao tempo de suspensão de contrato ou jornada reduzida.

Exemplo: Caso o trabalhador tenha o contrato suspenso por 60 dias, terá garantia provisória no emprego de 120 dias, equivalente a 60 dias da duração da suspensão e, após esse período, de mais 60 dias. Caso a suspensão seja de 30 dias, o trabalhador teria garantia provisória de 60 dias (30 dias da suspensão e 30 dias após a suspensão).

Fonte: artigo 10 da MP nº 936/2020.

A-26. Durante a suspensão do contrato de trabalho, a empresa está obrigada a pagar os salários e todos os benefícios?

Resposta: Durante a suspensão prevista na MP nº 936/2020, não haverá nem prestação de serviços (seja qual for a modalidade) nem pagamento de salários. Os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, como plano de saúde, vale alimentação/refeição, dentre outros, contudo, devem ser mantidos. Não é necessário o pagamento do vale-transporte nesse período.

Fonte: artigo 8º, parágrafo 2º, da MP nº 936/2020.

A-27. Como será feita a habilitação ao BEm que será pago ao trabalhador?

Resposta: As empresas informarão ao Ministério da Economia sobre o acordo de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão do contrato de trabalho. Isso tem que ser feito no prazo de dez dias contados da celebração do acordo. A primeira parcela será paga em 30 dias, contados do acordo.

Portanto, quem habilita o trabalhador a receber o BEm é a empresa, ao informar ao Ministério da Economia sobre a alteração contratual.

Maiores informações, ver [pergunta A-1](#).

Fonte: artigo 5º, parágrafo 2º e artigo 11, parágrafo 4º, da MP nº 936/2020 e artigo 9º, da Portaria SEPRT nº 10.486/2020.

A-28. Caso o empregado já tenha celebrado acordo individual e depois venha a ser ajustada convenção ou acordo coletivo de trabalho, o que acontece?

Resposta: Prevalecerá o que for acordado no ajuste coletivo, perdendo a validade

TRABALHO E COVID-19

o acordo individual celebrado. Nesse caso, o acordo coletivo firmado pelo Sindicato representativo da categoria profissional com a empresa abrangerá todos os trabalhadores desta última, revogando as cláusulas com ele incompatíveis eventualmente previstas nos acordos individuais.

Fonte: artigo 7º, inciso II e artigo 8º, parágrafo 1º, da MP nº 936/2020.

A-29. Quais trabalhadores não terão direito a receber o BEm?

Resposta: O benefício emergencial não será devido ao empregado com redução proporcional de jornada e de salário ou suspensão do contrato de trabalho que:

- I - Também esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo;
- II - Tiver o contrato de trabalho celebrado após a data de entrada em vigor da MP nº 936, de 2020 (após 1º de abril de 2020);
- III - estiver em gozo de:
 - a) Benefício de Prestação Continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvados os benefícios de pensão por morte e auxílio acidente.
 - b) Seguro-Desemprego, em qualquer de suas modalidades; ou
 - c) Bolsa de Qualificação Profissional de que trata o art. 2º-A da [Lei nº 7.998, de 1990](#).

Fonte: artigo 6º, parágrafo 2º, da MP 936/2020 e artigo 4º, da Portaria SEPRT nº 10.486/2020.

A-30. Para os empregados que possuem mais de um vínculo de emprego, como fica o pagamento do BEm?

Resposta: O empregado poderá receber cumulativamente um benefício emergencial para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.

Fonte: artigo 6º, parágrafo 3º, da MP nº 936/2020 e artigo 3º, da Portaria SEPRT nº 10.486/2020.

A-31. *Trabalhadores em contrato de experiência possuem direito ao BEm?*

Resposta: Sim. O BEm será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, do tempo de vínculo empregatício e do número de salários recebidos.

Caso o contrato de experiência seja encerrado, o trabalhador fará jus ao recebimento da rescisão contratual, no prazo de dez dias, e, a depender da situação, poderá fazer jus ao recebimento do auxílio emergencial, previsto pela [Lei nº 13.982/2020](#).

Fonte: art. 6º, §1º, inciso III, da MP nº 936/2020, e Lei nº 13.982/2020.

A-32. *Um trabalhador que possui carteira assinada e, ao mesmo tempo, é Microempreendedor individual (MEI), caso venha a celebrar acordo para redução de salário e jornada ou para suspender o contrato, terá direito ao auxílio emergencial de R\$ 600,00 e também ao BEm?*

Resposta: Nesse caso, o trabalhador terá direito apenas ao BEm, pois é condição para recebimento do auxílio emergencial de R\$ 600,00 que o MEI não tenha emprego formal ativo.

Fonte: artigo 2º, da Lei nº 13.982/2020.

A-33. *O trabalhador possui direito a receber o BEm caso contrato de trabalho tenha sido encerrado recentemente?*

Resposta: Caso tenha havido o rompimento do contrato de trabalho, o trabalhador não terá direito ao BEm, já que este é direcionado às situações de contrato de trabalho que venha a ser suspenso ou tenha a jornada de trabalho reduzida, com redução proporcional do salário.

Nesse caso, o trabalhador poderá fazer jus ao Seguro-Desemprego. Também poderá ter direito a receber o auxílio emergencial previsto pela Lei nº 13.982/2020 a depender do caso.

De toda forma, o trabalhador demitido sem justa causa fará jus aos valores da rescisão do contrato de trabalho, que deverão ser pagos em dez dias a contar da data da rescisão.

Fonte: art. 5º, da MP nº 936/2020 e art. 2º da Lei nº 13.982/2020.

TRABALHO E COVID-19

A-34. A gestante pode ter o contrato suspenso?

Resposta: Sim, desde que sejam mantidos o vínculo empregatício e a estabilidade, pois o que a constituição assegura de forma expressa no artigo 10, II, do ADCT é a estabilidade da gestante, e não a inaplicabilidade quanto à suspensão do contrato de trabalho.

De igual modo, a [Súmula nº 244](#), III do TST menciona apenas o direito à estabilidade provisória da gestante sob contrato de experiência, nada mencionando a respeito da suspensão.

Fonte: Art. 15 da MP nº 936/2020, Art.10 inciso II do ADCT e Súmula nº 244, inciso II do TST.

A-35. Os empregados que não têm direito a receber o benefício emergencial poderão mesmo assim terem redução de salário ou suspensão do contrato de trabalho?

Resposta: Não. Fica vedada a celebração de acordo individual para redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou para suspensão temporária do contrato de trabalho com empregado que se enquadre em alguma das hipóteses de proibição de recebimento do benefício emergencial.

Fonte: artigo 4º, parágrafo 2º, da Portaria SEPRT nº 10.486/2020.

SEÇÃO B SEGURO-DESEMPREGO

B-1. Quais são as regras do Seguro-Desemprego (SD)?

Resposta: Tem direito ao Seguro-Desemprego o trabalhador que:

- Tiver sido dispensado sem justa causa;
- Estiver desempregado, quando do requerimento do benefício;
- Tiver recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física equiparada à jurídica (inscrita no CEI) relativos a:
 - » pelo menos 12 meses nos últimos 18 meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação;

- » pelo menos nove meses nos últimos 12 meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; e
- » cada um dos seis meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações;
- Não possuir renda própria para o seu sustento e de sua família;
- Não estiver recebendo Benefício de Prestação Continuada (BPC) da Previdência Social, exceto pensão por morte ou auxílio-acidente.

Nesse sentido, importante esclarecer que, caso o trabalhador receba o BEm, o recebimento desse benefício não impede a concessão nem altera o valor a ser recebido em caso Seguro-Desemprego, desde que cumpridas as condições anteriormente expostas.

Fonte: artigo 5º, parágrafo 5º da MP nº 936/2020 e art. 3º, da [Lei nº 7.998/1990](#).

SEÇÃO C BANCO DE HORAS

C-1. O trabalhador pode ser obrigado a compensar todos os dias em que a empresa esteve fechada e, assim, ficou sem trabalhar?

Resposta: Sim.

Durante o estado de calamidade pública em razão da pandemia da Covid-19, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada. Nesse caso, poderá ser constituído banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal. O prazo para a compensação do banco de horas, nesse caso, será de até 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Caso seja constituído referido banco de horas, a compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias, e a compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador, independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

Fonte: artigo 14, da [MP nº 927/2020](#).

C-2. É possível a compensação dos dias não trabalhados e remunerados em dias de feriados?

Resposta: Sim. O empregador poderá promover o aproveitamento e a antecipação de feriados durante o estado de calamidade pública em razão da pandemia de Covid-19, bem como utilizá-los para a compensação do saldo em banco de horas.

Nesse caso, o empregador deverá notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, mediante **indicação expressa** dos feriados aproveitados.

Importante lembrar que somente poderá ser antecipado o gozo de feriados **não religiosos** federais, estaduais, distritais e municipais. Quanto aos feriados religiosos, o aproveitamento destes dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

Fonte: artigo 13, da MP 927/2020.

C-3. Em caso de demissão, é possível o desconto de horas negativas do empregado decorrentes do banco de horas?

Resposta: O próprio conceito de banco de horas já demonstra que é um sistema de crédito e débito de horas.

Em caso de banco negativo (em desfavor do empregado), o normal é que o trabalhador compense essas horas negativas prorrogando a jornada por até duas horas diárias durante o período de vigência do contrato de trabalho. Referida compensação poderá ser efetuada no prazo de até 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Ainda, é importante verificar e cumprir o que determina a convenção coletiva ou acordo coletivo com o sindicato dos empregados, caso tenham alguma previsão a esse respeito.

Caso o empregado seja demitido antes de promover a compensação dessas horas e, ainda, caso não exista nenhuma previsão em convenção coletiva nem em acordo coletivo, poderá sim ser descontado o saldo negativo do banco de horas quando da rescisão.

Por fim, observar que a CLT estabelece um limite de desconto na rescisão: um mês da remuneração do trabalhador (CLT, artigo 477, § 5º). O que extrapolar esse limite não poderá ser descontado.

Fonte: artigo 13, da MP nº 927/2020.

SEÇÃO D FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

D-1. Quais as principais alterações promovidas pela MP nº 927/2020 sobre a antecipação das férias individuais?

Resposta: São as seguintes as alterações:

- O empregador poderá informar ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico;
- Não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos;
- Poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido;
- Poderá ser negociada a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito;
- Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas;
- O empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a segunda parcela do 13º salário (20/12/2020);
- O pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

A seguir, tabela comparativa entre as alterações promovidas pela MP nº 927/2020 em relação às disposições celetistas:

TRABALHO E COVID-19

Obrigação	Como � na CLT?	Como ficou após a MP n� 927/2020?
Prazo para comunica�o das férias	Art. 135 - A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 dias . Dessa participa�o o interessado dará recibo.	A comunica�o de férias deve ser feita com antecedência de, no mínimo, 48 horas , por escrito ou por meio eletrônico.
Pagamento das férias Pagamento do adicional de um terço	Art. 145 - O pagamento da remunera�o das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até dois dias antes do início do respectivo período .	O empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratifica�o natalina .
Pagamento das férias Pagamento das férias, sem o adicional		O pagamento da remunera�o das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1� poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias .
Conversão de 1/3 das férias em abono ("venda das férias") e pagamento do abono	Art. 143 - é facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remunera�o que lhe seria devida nos dias correspondentes. Art. 145 - O pagamento da remunera�o das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até dois dias antes do início do respectivo período .	O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito � concordância do empregador . Nesse caso, o abono pode ser pago até a data em que é devida a gratifica�o natalina .
Período aquisitivo	Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito .	Poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido .

TRABALHO E COVID-19

Período mínimo de usufruto das férias	Art. 134. § 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.	Não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos
Períodos futuros de férias	Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.	Empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias , mediante acordo individual escrito.
Prioridade na concessão das férias	Não há previsão equivalente na CLT.	Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (Covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

Fonte: artigos 134,135, 143 e 145 da CLT e artigos 6º, 7º, 8º, 9º e 10 da MP nº 927/2020.

D-2. Quais as principais alterações promovidas pela MP nº 927/2020 sobre as férias coletivas?

Resposta: São as seguintes as alterações:

- O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 48 horas;
- Não há mais o limite máximo de períodos anuais e nem o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT;
- Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

TRABALHO E COVID-19

Obrigação	Como é na CLT?	Como ficou após a MP nº 927/2020?
Prazo para comunicação das férias	Art. 135 - A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 dias . Dessa participação o interessado dará recibo.	A comunicação de férias deve ser feita com antecedência de, no mínimo, 48 horas .
Limite de períodos anuais para a concessão de férias coletivas	Art. 139 § 1º - As férias poderão ser gozadas em dois períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos.	Não aplicável o limite máximo de períodos anuais previsto na CLT.
Período mínimo de dias corridos da duração das férias	Art. 139 § 1º - As férias poderão ser gozadas em dois períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos .	Não aplicável o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT.
Comunicação do órgão regional do Ministério da Economia e dos sindicatos das categorias profissionais	Art. 139 § 2º - Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida. § 3º - Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.	Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

Fonte: artigos 135 e 139, da CLT e artigos 11 e 12 da MP nº 927/2020.

D-3. Na situação de concessão de férias, com a opção de pagar 1/3 junto com a segunda parcela do 13º salário, em que mês vai se dar a incidência dos encargos de INSS e FGTS? No período de gozo ou de pagamento?

Resposta: No período do gozo.

De acordo com o artigo 52, da [*IN nº 971/2009, da Receita Federal*](#):

Art. 52. Salvo disposição de lei em contrário, considera-se ocorrido o fato gerador da obrigação previdenciária principal e existentes seus efeitos:

I - em relação ao segurado:

a) empregado e trabalhador avulso, quando for paga, devida ou creditada a remuneração, o que ocorrer primeiro, quando do pagamento ou crédito da última parcela do décimo terceiro salário, observado o disposto nos arts. 96 e 97, e no mês a que se referirem as férias, mesmo quando recebidas antecipadamente na forma da legislação trabalhista.

Fonte: artigo 52, da IN nº 971/2009, da Receita Federal.

D-4. Com a edição da [*MP nº 927/2020*](#), tem que ser respeitado o limite de três períodos para fracionamento das férias individuais e a determinação da CLT de que um dos períodos tem que ser 14 dias?

Resposta: Em relação aos períodos de férias a serem gozados, ou seja, a quantidade de dias, a MP estabeleceu o mínimo de cinco dias para todos os períodos, não sendo mais obrigado, portanto, a conceder 14 dias em um dos períodos.

No que se refere ao fracionamento em no máximo três períodos, é possível que essa regra seja afastada, isto é, poderá haver fracionamento superior a três períodos desde que seja feito acordo com o empregado, nos termos do artigo 2º da MP nº 927/2020. Será mais seguro, porém, o empregador adotar o critério geral da CLT e conceder/antecipar as férias em, no máximo, três períodos, evitando, com isso, debates acerca da legalidade de sua decisão.

Fonte: artigo 134, da CLT e artigos 2º e 6º, da MP nº 927/2020.

D-5. Caso o empregador antecipe férias de períodos aquisitivos futuros e venha a dispensar o empregado antes do alcance do respectivo período aquisitivo, poderá compensar, das verbas rescisórias, os valores pagos a título das férias antecipadas?

Resposta: Esse assunto gera muita controvérsia. Uma vez que a antecipação das férias de

TRABALHO E COVID-19

períodos aquisitivos futuros depende de ajuste do empregado e empregador, haveria, pois, a vedação ao enriquecimento ilícito do empregado, principalmente porque as férias foram concedidas numa situação excepcional de paralisação da atividade econômica.

Nesse caso, poder-se-ia justificar a tese pela compensação do valor das férias cujo período aquisitivo não foi vencido pelo trabalhador quando do pagamento das verbas rescisórias. Nessa situação, deve-se limitar ao valor equivalente a um mês de remuneração do empregado (art. 477, § 5º, da CLT).

Por outro lado, há quem defenda a tese de que o ato de concessão das férias teria se dado por vontade do empregador, ainda que haja a anuência do empregado, razão pela qual o empregado não seria responsável pelo prejuízo do empregador.

Portanto, o tema ainda não se encontra pacificado.

Fonte: artigo 477, da CLT, e artigo 6º, da MP nº 927/2020.

D-6. A empresa pode antecipar as minhas férias, mesmo que eu não esteja há um ano trabalhando ali?

Resposta: Sim. As férias poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido. Nesse caso, não é necessária a anuência do empregado para a antecipação das férias.

A empresa deve informar ao empregado sobre a antecipação das férias no prazo mínimo de 48 horas, com a indicação do período a ser gozado (que não pode ser inferior a cinco dias corridos). Essa comunicação pode ser feita por e.mail, por exemplo.

Ainda, poderá ser negociada a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito. Como se trata de negociação, nesse caso, a anuência do empregado é essencial para que haja a antecipação de referidos períodos.

Fonte: artigo 6º, da MP nº 927/2020.

D-7. A MP nº 927/2020 não dispõe sobre o prazo para pagamento das férias coletivas, então vale o prazo previsto na CLT que é dois dias antes das férias?

Resposta: Não. A melhor interpretação é que a própria CLT não possui regra específica

para o prazo de pagamento das férias coletivas. Por isso, o prazo para pagamento das férias coletivas deve ser o mesmo para pagamento das férias individuais previsto na MP nº 927/2020.

Portanto, o pagamento das férias coletivas, concedidas em razão do estado de calamidade pública em razão da Covid-19, poderá ser feito da seguinte maneira:

- Pagamento da remuneração das férias: até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias;
- Pagamento do adicional de um terço das férias: até a data em que é devida a segunda parcela da gratificação natalina (20 de dezembro de cada ano).

Fonte: artigos 8º e 9º da MP nº 927/2020 e artigo 1º, da [Lei nº 4.749/1965](#).

D-8. O empregado pode “vender” alguns dias das férias? Como fica o pagamento das férias nesse caso?

Resposta: Sim, mas a depender da concordância do empregador.

A conversão de um terço de férias em abono pecuniário, ou “venda” das férias, deverá ser requerida pelo empregado e estará sujeita à concordância do empregador. Importante lembrar que, antes da MP nº 927/2020, e de acordo com o artigo 143, da CLT, referida conversão era faculdade do trabalhador, que não dependeria da anuência do empregador. Portanto, houve modificação no caso.

Caso convertidas as férias nesse caso, o abono pecuniário pode ser pago até a data em que é devida a gratificação natalina, ou seja, até 20 de dezembro do ano.

Fonte: artigo 8º, da MP nº 927/2020.

D-9. Caso o trabalhador apresente condição que o coloque em grupo de risco, isso pode ser utilizado como justificativa para a concessão de período de férias ou sua prorrogação a pedido do trabalhador?

Resposta: De acordo com o artigo 6º, §3º, da MP nº 927/2020, os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (Covid-19) serão priorizados para o gozo de

TRABALHO E COVID-19

férias, individuais ou coletivas.

Dessa forma, o trabalhador que pertença a grupo de risco deve ser priorizado no caso de concessão de férias.

Importante lembrar que é possível a concessão de férias referentes a períodos aquisitivos ainda não transcorridos, bem como a antecipação de períodos futuros de férias.

No caso, a concessão das férias referentes a períodos aquisitivos completos e a períodos aquisitivos ainda não transcorridos é de liberalidade do empregador. A concessão de antecipação de períodos futuros de férias deve ser pactuada entre trabalhador e empregador. Portanto, nenhuma das formas de concessão das férias pode ser imposta pelo trabalhador ao empregador, ainda que pertença a grupo de risco.

Assim, a concessão/antecipação de férias pode ser negociada entre trabalhador e empregador, de modo que este se mantenha afastado do trabalho.

Outra alternativa é concedida pelo artigo 14, da MP nº 927/2020, que estabelece a possibilidade de interrupção das atividades, pelo empregador, com a constituição de regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas, que pode ser constituído tanto em favor do empregador quanto do empregado. Nesse caso, o banco de horas deve ser acordado por meio de acordo coletivo ou acordo individual formal de trabalho e a compensação das horas poderá ser feita em até 18 meses, a contar da data do encerramento do estado de calamidade pública.

O [Ofício Circular SEI nº 1.088/2020/ME](#), da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia, orienta que os trabalhadores pertencentes ao grupo de risco (com mais de 60 anos ou com comorbidades de risco de acordo com o Ministério da Saúde) devem ser objeto de atenção especial, priorizando sua permanência na própria residência em teletrabalho ou trabalho remoto. Além disso, também estabelece que, caso seja indispensável a presença na empresa de trabalhadores pertencentes a grupo de risco, deve ser priorizado trabalho interno, em local reservado, arejado e higienizado ao fim de cada turno de trabalho.

Fonte: Artigos 6º e 14, da MP nº 927/2020 e Ofício Circular SEI ME nº 1.088/2020

D-10. Caso um trabalhador esteja em gozo de férias, estas podem ser interrompidas ante a justificativa de necessidade trabalho em razão da pandemia da Covid-19? E se estiver de licença não remunerada?

Resposta: Depende da atividade exercida.

De acordo com a MP nº 927/2020, durante o estado de calamidade pública em razão da pandemia da Covid-19, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos **profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais**. Para tanto, deverá promover comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de 48 horas.

Portanto, para verificar se é possível essa suspensão, deve-se verificar se trata o caso de profissionais da área da saúde ou de profissionais que desempenhem funções essenciais.

Fonte: artigo 7º, da MP nº 927/2020.

SEÇÃO E FGTS

E-1. Quais as principais alterações promovidas pela MP nº 927/2020 sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS?

Resposta: São as seguintes as alterações:

- Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente;
- O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos;
- O pagamento das obrigações referentes às referidas competências será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a

TRABALHO E COVID-19

partir de julho de 2020;

- Apesar de poder parcelar, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no inciso IV do caput do art. 32 da [Lei nº 8.212/91](#);
- Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, o empregador ficará obrigado ao recolhimento das competências não recolhidas, sem incidência da multa e dos encargos devidos e ao depósito da multa do FGTS. Esses recolhimentos deverão ocorrer no prazo previsto para recolhimento da multa do FGTS;
- Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de entrada em vigor da MP nº 927/2020 (22/03/2020);
- Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor da MP nº 927/2020 (22/03/2020) serão prorrogados por noventa dias;
- Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

Fonte: artigos 19 a 25 da MP nº 927/2020.

E-2. Como posso solicitar a prorrogação do pagamento do FGTS?

Resposta: Para aqueles que desejam prorrogar o pagamento do FGTS, será necessário editar a guia gerada pelo sistema, de maneira a excluir o FGTS do DAE padrão.

Dessa forma, a guia será gerada apenas com a contribuição previdenciária e o Imposto de Renda.

Passo 1. Feche a folha de pagamento informando todas as verbas dos trabalhadores;

Passo 2. Na tela que será exibida logo após o fechamento, clicar em “acesse a página de Edição da Guia”;

Passo 3. Na tabela que será exibida, desmarcar a primeira linha (Total Apurado) e depois marcar apenas as linhas “Total CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SEGURADOS”;

“Total CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA PATRONAL e “Total IRRF” (se houver);

Passo 4. Clicar no botão “Emitir DAE”;

Passo 5. Clicar no botão “Emitir DAE” novamente e depois em “Confirmar”.

Passo 6. Será gerado o DAE sem o FGTS.

O sistema está sendo adaptado para permitir o pagamento parcelado, o que deve ocorrer o mais breve possível.

ATENÇÃO

Se o trabalhador for demitido, o empregador deverá realizar os depósitos em aberto, utilizando a mesma funcionalidade de Abater Guias.

Em regra, o empregador tem prazo até o dia 7 do mês subsequente para prestar informações sobre o seu trabalhador. O empregador que perder o prazo para declaração das competências terá o prazo limite de 20/06/2020 para encaminhar as informações via DAE, nos termos da MP nº 927/2020. Os valores não declarados até 20/06/2020 serão considerados em atraso e ficarão sujeitos ao pagamento integral da multa e dos encargos devidos.

Fonte: MP 927/2020 e Documento “Orientações em relação ao Trabalho Doméstico e a Covid-19”, elaborado pela Superintendência Regional do Trabalho no Distrito Federal, divulgado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho em 16/04/2020.

SEÇÃO F TELETRABALHO

F-1. *Empregado que teve seu regime de trabalho alterado para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância deixa de receber o vale-transporte e o vale-refeição ou alimentação?*

Resposta: O vale-transporte poderá ser suspenso pela empresa somente nas hipóteses em que não haja deslocamento dos empregados para realização de trabalho presencial.

Quanto ao vale-refeição ou alimentação, em princípio, é vedada a supressão unilateral de alimentação pelo empregador. A MP nº 927/2020 não trouxe qualquer

previsão acerca desse benefício.

Tendo em vista que o trabalhador já fazia jus ao benefício antes da alteração do local da prestação de trabalho e que o benefício se dá em razão desta (e não do deslocamento até o local da prestação do trabalho, como é o caso do vale-transporte), não se verificam motivos que justifiquem a supressão do pagamento do vale-alimentação ou refeição. Recomenda-se, pois, que eventual supressão seja implementada somente mediante negociação coletiva.

Fonte: [Lei nº 7.418/1985](#) e artigo 463, da CLT.

F-2. O empregado em teletrabalho pode ter redução de salário e de jornada?

Resposta: São aplicadas aos teletrabalhadores as mesmas regras dos empregados presenciais, desde que não sejam incompatíveis com o regime de teletrabalho ou que não haja norma específica para essa categoria de trabalhadores.

Assim, embora a redução proporcional da jornada e do salário, prevista na MP nº 936, seja destinada, de modo amplo, a todos os empregados, ela é incompatível com o regime de teletrabalho quando não houver controle de jornada. Dado que a redução não é possível de ser auferida.

Nesse sentido, esta somente é aplicável aos teletrabalhadores sujeitos ao controle de jornada.

A Portaria da SEPRT nº 10.486/2020 estabelece inclusive que o Benefício emergencial não será devido caso verificada a manutenção do mesmo nível de exigência de produtividade ou de efetivo desempenho do trabalho existente durante a prestação de serviço em período anterior à redução proporcional de jornada de trabalho e de salário para os empregados não sujeitos a controle de jornada, caso típico do teletrabalhador.

Fonte: artigo 4º, da MP nº 927/2020; MP nº 936/2020; artigo 62, da CLT e artigo 4º, parágrafo 3º, da Portaria da SEPRT nº 10.486/2020.

SEÇÃO G RESCISÃO DE CONTRATO

G-1. A definição de força maior pela MP 927/2020 já autoriza o empregador a demitir os empregados pagando metade da indenização?

Resposta: Não. A cessação do contrato de trabalho por motivo de força maior, a ponto de justificar a aplicação do art. 502 da CLT, somente é possível caso a força maior provoque, necessariamente, a extinção/fechamento definitivo da empresa ou do estabelecimento no qual trabalhava o empregado dispensado.

Ainda, importante esclarecer que o pagamento pela metade (nos casos de trabalhadores não estáveis) é referente à indenização a que teria direito o empregado no caso de rescisão sem justa causa. A indenização, no caso, refere-se à multa do FGTS, que será de 20%, conforme artigo 18, § 2º, da [Lei nº 8.036/90](#). Importante registrar ainda que a Lei nº 8.036/90 exige o reconhecimento da força maior pela Justiça do Trabalho para seja válida essa redução.

Para alguns doutrinadores, as demais verbas rescisórias devem ser pagas de forma integral, com exceção do aviso prévio, que não seria devido, pois a força maior pressupõe imprevisibilidade. A questão ainda deve ser pacificada.

Importante ainda salientar que o tratamento é diferente nos casos de trabalhadores estáveis ou de contratos por prazo determinado, conforme incisos I e III do artigo 502, da CLT.

Fonte: artigo 502, da CLT e artigo 18, da Lei nº 8.036/1990.

G-2. Caso o trabalhador tenha sido demitido antes do início do isolamento social e não tenha recebido as verbas rescisórias, o que pode ser feito?

Resposta: O pagamento da rescisão contratual poderá ser efetuado em até dez dias, contados a partir do término do contrato. Sugere-se, em caso de atraso, o contato com o empregador para solucionamento mais rápido da questão. De toda forma, o pagamento das verbas rescisórias fora desse prazo sujeita o empregador ao pagamento de multa, em favor do empregado, no valor de uma vez o salário recebido pelo empregado, exceto

TRABALHO E COVID-19

quando evidenciado que o empregado tenha dado causa ao atraso.

Caso a empresa esteja fechada, pode-se acordar em se promover, por exemplo, transferência bancária em favor do empregado, de modo a obter êxito na quitação das verbas rescisórias.

Caso não seja efetuado o pagamento, ou este seja realizado sem a observância do prazo legal, o trabalhador pode ingressar com uma ação na Justiça do Trabalho e, para isso, terá que contratar um advogado ou poderá buscar auxílio da Defensoria Pública da União, a depender da renda.

O trabalhador tem até dois anos, a partir da data da rescisão de contrato, para ingressar com ação na Justiça do Trabalho.

Fonte: art. 11 e art. 477, §6º, da CLT.

G-3. Quanto ao aviso prévio, é permitido desconto do período correspondente ao aviso em caso de pedido de demissão durante o período de calamidade pública?

Resposta: Sim. Deve ser observado o disposto na CLT, já que não houve alteração legislativa acerca do caso.

Fonte: artigo 487, §2º, da CLT.

SEÇÃO H LICENÇA REMUNERADA

H-1. É possível conceder licença remunerada aos empregados por mais de trinta dias, aplicando-se, nesse caso, o artigo 133, inciso II, da CLT, ou seja, o empregado perde as férias?

Resposta: Não é aconselhável escolher esse tipo de licença.

Primeiramente, essa licença não está elencada como uma das opções do artigo 3º, da MP nº 927/2020.

Em segundo lugar, entende-se não ser aconselhável já que, se o objetivo do empregador ao optar por essa licença for economizar recursos, a medida não será eficaz, pois, consoante pacífica jurisprudência do TST, a empresa terá que pagar o 1/3 sobre a remuneração.

Por fim, essa licença requer a concordância do empregado e, geralmente, é utilizada por pedido do empregado, e não por determinação do empregador.

Fonte: art. 133, da CLT.

SEÇÃO I TRABALHO DOMÉSTICO

I-1. O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, previsto pela MP nº 936/2020, vale para empregados domésticos?

Resposta: Sim. A MP nº 936/2020 abrange todos os empregados com carteira assinada, inclusive os domésticos. Portanto, os empregadores domésticos poderão promover a suspensão do contrato de trabalho ou a redução da jornada, com redução proporcional do salário, e os trabalhadores domésticos, nesse caso, farão jus ao BEm.

Fonte: artigo 32, inciso II, da MP nº 927/2020, c/c MP nº 936/2020 e artigo 9º, § 3º, da Portaria SEPRT nº 10.486/2020.

Orientações em relação ao trabalho doméstico e a Covid-19, acessíveis em [https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/PDF/Orientacoes_SIT - Domesticos - COVID- 19_20200416.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/PDF/Orientacoes_SIT_-_Domesticos_-_COVID-19_20200416.pdf)

I-2. Tenho uma empregada doméstica e gostaria de reduzir a jornada, com redução dos salários, ou suspender o contrato. Como devo proceder?

Resposta: A primeira etapa é firmar um acordo com o empregado doméstico sobre a suspensão do contrato ou a redução. Recomendamos que o acordo seja feito por escrito. Este deve informar o período de suspensão ou de redução de jornada.

Em função da recomendação de isolamento social, sugerimos ao empregador

TRABALHO E COVID-19

cujo empregado já esteja em isolamento social, de modo a evitar o deslocamento do trabalhador para assinatura do acordo, que sejam utilizados meios eletrônicos, por exemplo: enviar uma cópia por WhatsApp ou e.mail e obter a confirmação da anuência do empregado com os termos.

O empregador tem até dez dias, da data da celebração do acordo com o empregado, para comunicar o governo sobre o acordo. A comunicação deverá ser feita também de forma eletrônica, pelo portal do Ministério da Economia, seguindo os seguintes passos:

Passo 1: Acesse <https://servicos.mte.gov.br/bem>. O empregador doméstico ou pessoa física serão direcionados para o portal "gov. bem "e realize o cadastro. Caso já o possua, clique em "Já Tenho Cadastro".

Passo 2: Na "Área do Trabalhador", clique em "Benefício Emergencial".

Passo 3: Clique em "Empregador Doméstico".

Passo 4: Clique em "Novo Trabalhador Doméstico" e insira os dados do empregado doméstico, como NIT, CPF, nome, nome da mãe, data de nascimento, data de admissão e data do acordo de suspensão do contrato.

Passo 5: Preencha as Informações do Benefício.

- É preciso informar o tipo de adesão ao programa: suspensão do contrato ou redução da carga horária.
- No caso de redução da jornada, informe o percentual de redução (25%, 50% ou 70%) e o período de redução da jornada. Informe ainda o período da redução da jornada (máximo de 90 dias).
- No caso de suspensão do contrato de trabalho, informe o período da suspensão do contrato de trabalho (máximo de 60 dias).
- Informe os valores dos três últimos salários recebidos pelo trabalhador.

Passo 6: Preencha os dados bancários do Empregado.

Passo 7: Clique em "Cadastrar".

Vale lembrar que a primeira parcela do benefício será paga ao trabalhador no prazo de 30 dias, contado da data da celebração do acordo, desde que este tenha sido informado no prazo.

A propósito, para o caso do empregador doméstico, vale lembrar que a [*Portariano 139 do Ministério da Economia, de 3 de abril de 2020*](#), prorrogou o pagamento das contribuições previdenciárias patronais dos meses de março e abril. Elas serão devidas juntamente com as contribuições referentes aos meses de julho e setembro, respectivamente.

Mas **atenção**: as contribuições descontadas dos empregados não foram prorrogadas e continuam a ser pagas nas datas atuais.

Saiba mais em: <https://portal.esocial.gov.br/noticias/estado-de-calamidade-prorrogado-o-vencimento-de-contribuicoes-previdenciarias>

Orientações em relação ao trabalho doméstico e a covid-19, acessíveis em : [https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/PDF/Orientacoes_SIT - Domesticos - COVID- 19_20200416.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/PDF/Orientacoes_SIT_-_Domesticos_-_COVID-19_20200416.pdf)

Fonte: artigo 9º, parágrafos 2º e 3º da Portaria SEPRT nº 10.486/2020.

I-3. As férias do trabalhador doméstico poderão ser antecipadas?

Resposta: Sim.

Importante observar que as férias podem ser antecipadas, mesmo que não tenha transcorrido o período aquisitivo.

A comunicação das férias ao empregado deve ser feita com antecedência de, no mínimo 48 horas. Essa comunicação deverá ser por escrito ou em meio eletrônico e deve indicar o período de férias a ser gozado pelo empregado.

As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos.

Empregado e empregador poderão negociar, ainda, a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

As férias concedidas no decorrer do estado de calamidade poderão ter sua remuneração pagas até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, e o respectivo adicional de um terço de férias poderá ser pago até 20/12/2020.

Maiores informações, ver perguntas [D-1](#), [D-3](#), [D-4](#), [D-5](#), [D-6](#), [D-9](#) e [D-10](#).

Fonte: artigos 6º a 10, da MP nº 927/2020 e Documento “Orientações em relação ao Trabalho Doméstico e a Covid-19”, elaborado pela Superintendência Regional do Trabalho no Distrito Federal, divulgado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho em 16/04/2020.

TRABALHO E COVID-19

Orientações em relação ao trabalho doméstico e a Covid-19, acessíveis em https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/PDF/Orientacoes_SIT_-_Domesticos_-_COVID-19_20200416.pdf

I-4. No caso do trabalhador doméstico, é possível o aproveitamento e a antecipação de feriados, conforme previsto na MP nº 927/2020?

Resposta: Sim. O empregador poderá promover o aproveitamento e a antecipação de feriados durante o estado de calamidade pública em razão da pandemia da Covid-19, bem como utilizá-los para a compensação do saldo em banco de horas.

Nesse caso, o empregador deverá notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

Importante lembrar que somente poderá ser antecipado o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais. Quanto aos feriados religiosos, o aproveitamento destes dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

Fonte: artigo 13, da MP nº 927/2020 e Documento “Orientações em relação ao Trabalho Doméstico e a Covid-19”, elaborado pela Superintendência Regional do Trabalho no Distrito Federal, divulgado pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho em 16/04/2020

Orientações em relação ao trabalho doméstico e a Covid-19, acessíveis em https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/PDF/Orientacoes_SIT_-_Domesticos_-_COVID-19_20200416.pdf

I-5. No caso do trabalhador doméstico, podem ser constituídos bancos de horas, com compensação posterior, conforme dispõe a MP nº 927/2020?

Resposta: Sim.

As horas não trabalhadas durante o período de calamidade poderão integrar banco de horas, cuja compensação poderá ser feita no prazo de 18 meses após o encerramento

do estado de calamidade pública.

A compensação dessas horas não trabalhadas poderá ser feita mediante prorrogação da jornada em até duas horas, não podendo exceder dez horas diárias.

Maiores informações, ver perguntas [C-1](#), [C-2](#) e [C-3](#).

Fonte: art. 14, da MP nº 927/2020 e Documento “Orientações em relação ao Trabalho Doméstico e a Covid-19”, elaborado pela Superintendência Regional do Trabalho no Distrito Federal, divulgado pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho em 16/04/2020.

Orientações em relação ao trabalho doméstico e a Covid-19, acessíveis em https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/PDF/Orientacoes_SIT_-_Domesticos_-_COVID-19_20200416.pdf

I-6. No caso do trabalhador doméstico, é possível a prorrogação do prazo de recolhimento do FGTS, conforme autorizado pela MP nº 927/2020?

Resposta: As competências do FGTS referentes aos meses de março, abril e maio de 2020 poderão ser quitadas em até seis parcelas, a partir de julho de 2020.

Maiores informações, ver [pergunta E-1](#).

Fonte: artigos 19 a 25 da MP nº 927/2020 e Documento “Orientações em relação ao Trabalho Doméstico e a Covid-19”, elaborado pela Superintendência Regional do Trabalho no Distrito Federal, divulgado pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho em 16/04/2020.

Orientações em relação ao trabalho doméstico e a Covid-19, acessíveis em https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/PDF/Orientacoes_SIT_-_Domesticos_-_COVID-19_20200416.pdf

I-7. Como posso solicitar a prorrogação do pagamento do FGTS?

Resposta: O eSocial continuará gerando a guia mensal incluindo todos os tributos (contribuição previdenciária e Imposto de Renda, quando for o caso) e os depósitos de FGTS do trabalhador. Esse será o padrão, para que os empregadores que desejam realizar o pagamento integral possam seguir as rotinas de encerramento de folhas e pagamento

TRABALHO E COVID-19

do DAE a que estão acostumados. Essa guia permanecerá com o vencimento no dia 7 do mês seguinte ao trabalhado.

Para aqueles que desejam prorrogar o pagamento do FGTS, será necessário editar a guia gerada pelo sistema, de maneira a excluir o FGTS do DAE padrão.

Dessa forma, a guia será gerada apenas com a contribuição previdenciária e o Imposto de Renda.

Passo 1. Feche a folha de pagamento informando todas as verbas dos trabalhadores;

Passo 2. Na tela que será exibida logo após o fechamento, clicar em “acesse a página de Edição da Guia”;

Passo 3. Na tabela que será exibida, desmarcar a primeira linha (Total Apurado) e depois marcar apenas as linhas “Total CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SEGURADOS”, “Total CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA PATRONAL e “Total IRRF” (se houver);

Passo 4. Clicar no botão “Emitir DAE”;

Passo 5. Clicar no botão “Emitir DAE” novamente e depois em “Confirmar”.

Passo 6. Será gerado o DAE sem o FGTS.

O sistema está sendo adaptado para permitir o pagamento parcelado, o que deve ocorrer o mais breve possível.

ATENÇÃO

Se o trabalhador for demitido, o empregador deverá realizar os depósitos em aberto, utilizando a mesma funcionalidade de Abater Guias.

Em regra, o empregador tem prazo até o dia 7 do mês subsequente para prestar informações sobre o seu trabalhador. O empregador que perder o prazo para declaração das competências terá o prazo limite de 20/06/2020 para encaminhar as informações via DAE, nos termos da MP nº 927/20. Os valores não declarados até 20/06/2020 serão considerados em atraso e ficarão sujeitos ao pagamento integral da multa e dos encargos devidos.

Fonte: MP nº 927/2020 e Documento “Orientações em relação ao Trabalho Doméstico e a Covid-19”, elaborado pela Superintendência Regional do Trabalho no Distrito Federal, divulgado pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho em 16/04/2020.

Orientações em relação ao trabalho doméstico e a Covid-19, acessíveis em https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/PDF/Orientacoes_SIT_-_Domesticos_-_COVID-19_20200416.pdf

SEÇÃO J CONTRATO DE ESTÁGIO

J-1. Como fica a situação dos estagiários em relação às recentes alterações trabalhistas, por conta da Covid-19?

Resposta: A MP nº 936/2020 não contém nenhuma previsão sobre a possibilidade de suspensão do Termo de Compromisso de Estágio, nem da redução da jornada, com valor proporcional do valor percebido pelo estagiário.

É importante lembrar que estagiário não é empregado; portanto, não há que se falar em redução salarial, até porque o estagiário recebe uma bolsa, e não salário. Nesse sentido, tampouco o estagiário faria jus à percepção do BEm.

Com base no artigo 5º, da MP nº 927/2020, fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância para estagiários, sendo uma solução adequada para o atual momento.

Fonte: art. 5º, da MP nº 927/2020 e MP nº 936/2020.

SEÇÃO K APRENDIZAGEM

K-1. Podem ser adotadas atividades teóricas remotas, mesmo que a entidade formadora não tenha essa modalidade de curso aprovada nos termos da Portaria nº 723/12 do Ministério do Trabalho, que regula a matéria? Para as atividades práticas, podem ser adotadas?

Resposta: Sim. O art. 4º da MP nº 927/2020 autoriza, durante o estado de calamidade

pública, o empregador a alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância. Portanto, essa modalidade de trabalho poderá ser adotada para as atividades teóricas e para as atividades práticas. Todavia, é necessário o cumprimento de alguns requisitos, como a compatibilidade da função do aprendiz com a realização do trabalho remoto, o acompanhamento pelo instrutor e a disponibilização dos recursos para sua execução.

Fonte: art. 4ª da MP nº 927/2020 e Nota Técnica SEI nº 10949/2020/ME

K-2. Aplicam-se aos contratos de aprendizagem a compensação de jornadas por banco de horas prevista na MP nº 927/2020?

Resposta: Não. A hipótese prevista no art. 14, da MP nº 927, de 22 de março de 2020, que prevê compensação de jornada por banco de horas, não se aplica aos contratos de aprendizagem, por força do art. 432 da CLT.

Fonte: art. 432 da CLT.

K-3. Podem ser concedidas férias aos aprendizes durante o estado de calamidade pública e a determinação de afastamento social, mesmo que não estejam previstas no programa de aprendizagem, contrato de aprendizagem e calendário? Em caso positivo, podem ser aplicadas as regras da MP nº 927/2020?

Resposta: Sim. Podem ser concedidas as férias. Considerando o estado de calamidade, pode haver a necessidade de afastamento dos aprendizes menores de 18 anos das atividades presenciais e paralisação provisória de diversos empregadores.

Nesse caso, podem ser adotadas as novas regras da MP nº 927/2020, que possibilitam o aviso das férias com 48 horas de antecedência, o pagamento até o quinto dia do mês subsequente à concessão das férias e o pagamento do terço constitucional até a data de pagamento do 13º salário ou da rescisão contratual.

Ressalta-se que a entidade formadora deverá ser comunicada da concessão das férias.

Maiores informações, ver perguntas [D-1](#), [D-3](#), [D-4](#), [D-5](#), [D-6](#), [D-9](#) e [D-10](#).

Fonte: art. 6º da MP nº 927/2020 e art. 428 da CLT

K-4. No período das férias, como ficam as atividades teóricas?

Resposta: Tratando-se de férias, devem ser suspensas tanto as atividades práticas quanto as atividades teóricas, mesmo que a entidade continue ministrando formação teórica remota nesse período. Ressalta-se que a entidade formadora deverá ser comunicada da concessão das férias.

Fonte: Art. 428 da CLT

K-5. Os contratos de aprendizagem podem ser rescindidos antecipadamente, durante o estado de calamidade pública em razão da redução do quadro de empregados?

Resposta: Não. Os contratos de aprendizagem somente podem ser rescindidos nas hipóteses previstas no art. 433 da CLT e, ainda, nos casos de encerramento definitivo das atividades do estabelecimento. Portanto, se houver fechamento da empresa, os contratos podem ser rescindidos.

Fonte: art. 433 da CLT

K-6. Como ficam os contratos de aprendizagem com término previsto para o período de paralisação das atividades teóricas e práticas em razão da pandemia?

Resposta: Os contratos com prazos de encerramento durante o estado de calamidade pública devem se encerrar na data prevista. Esse encerramento na data aprazada poderá ocorrer mesmo que parte do conteúdo teórico ou da prática profissional tenham ficado prejudicados. Nesse caso, deve ser fornecido certificado de conclusão dos módulos que o aprendiz conseguiu realizar.

Fonte: art. 428, parágrafo 3º da CLT

K-7. Podem ser concedidas aos aprendizes as medidas emergenciais como suspensão do contrato e redução proporcional da jornada e salário previstas na MP nº 936/2020?

Resposta: Sim. O art. 15 da MP nº 936/2020, expressamente, estende sua aplicação aos contratos de aprendizagem.

Fonte: art. 15 da MP nº 936/2020.

TRABALHO E COVID-19

K-8. Quais as formalizações necessárias no caso de concessão das medidas emergenciais aos aprendizes?

Resposta: As formalizações para a concessão do benefício são as mesmas exigidas aos empregados comuns: acordo individual e comunicação ao Ministério da Economia. Todavia, tratando-se de empregado com idade inferior a 18 anos, o Acordo Individual deverá conter a assinatura e anuência do responsável legal pelo aprendiz.

Maiores informações, ver [pergunta A-1](#).

Fonte: art. 5º, § 2º, I, art. 7º, II e art. 8º, § 1º da MP nº 936/2020.

K-9. O empregador que escolher adotar alguma das medidas para alguns dos aprendizes, necessariamente terá que aplicar a todos os aprendizes?

Resposta: Não. O empregador poderá optar por adotar a medida em relação a todos ou a alguns dos aprendizes. Por exemplo, como os aprendizes menores de 18 anos devem ser afastados das atividades presenciais, a empresa que seguir com as atividades poderá adotar alguma das medidas somente aos aprendizes adolescentes.

Fonte: art. 16 da MP nº 936/2020.

K-10. Pode ser aplicada mais de uma medida emergencial aos aprendizes e sucessivamente para o mesmo aprendiz?

Resposta: Sim. Podem ser aplicadas as férias, por exemplo, que foram regulamentadas pela MP nº 927/2020 e, posteriormente, podem ser aplicadas a redução de jornada e salário e/ou a suspensão do contrato de trabalho de aprendizagem.

Podem adotar a suspensão e redução, sucessivamente também, desde que observado o prazo máximo de 90 dias e os prazos legais de cada uma delas.

Maiores informações, [ver pergunta A-5](#).

Fonte: art. 16 da MP nº 936/2020.

K-11. *Os contratos de aprendizagem que foram alterados com a concessão das férias ou medidas emergenciais deverão necessariamente serem prorrogados para que seja integralizado o conteúdo do programa de aprendizagem?*

Resposta: Não. A prorrogação para a integralização da carga horária teórica e/ou prática será facultativa, dependendo do ajuste das partes: empresa, aprendiz e entidade formadora. Como cada empresa e cada contrato apresentará realidades diferentes, as partes deverão chegar a um acordo acerca da prorrogação. Caso optem por encerrar o contrato na data prevista ou caso essa data de encerramento ocorra durante o período da pandemia, os aprendizes devem ser certificados pelo conteúdo concluído.

Fonte: Nota Técnica SEI nº 10949/2020/ME.

K-12. *As empresas públicas e sociedades de economia mista podem adotar as férias e as medidas emergenciais em relação aos seus aprendizes?*

Resposta: Quando o vínculo empregatício for entre o aprendiz e a entidade de administração direta ou indireta, esta pode aplicar somente a antecipação das férias. Quando a cota dessa entidade da administração direta e indireta for cumprida por meio de entidade formadora, nos termos do art. 431 da CLT, a entidade formadora, que mantém o vínculo empregatício com o aprendiz, poderá adotar as medidas de suspensão e redução de jornada.

Fonte: art. 15 da MP nº 936/2020.

K-13. *Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, os aprendizes poderão continuar realizando a formação teórica?*

Resposta: Não. A suspensão abrange as atividades teóricas e práticas.

Fonte: art. 8º, § 4º da MP nº 936/2020

K-14. *A redução de jornada de trabalho e salário poderá incidir somente sobre formação teórica ou somente na formação prática?*

Resposta: Sim. As partes poderão negociar que ocorra somente formação teórica na

modalidade remota, no período de redução de jornada. Podem negociar também que se realizem as atividades práticas nesse período. Essas condições e o tempo de duração deverão constar no Acordo Individual a ser firmado.

Fonte: art. 7º da MP nº 936/2020

K-15. *As medidas emergenciais de suspensão e redução de jornada e salário geram estabilidade aos contratos dos aprendizes. Se geram, como proceder se o prazo determinado ocorrer antes da cessação da estabilidade proveniente da MP nº 936/2020?*

Resposta: Sim. Vigorará sobre os contratos de aprendizagem a garantia provisória no emprego prevista no art. 10 da MP nº 936/2020, durante o período que durar a concessão do benefício emergencial e quando do retorno às atividades, por período equivalente ao acordado para a redução ou suspensão.

Caso a data determinada para a rescisão ocorra antes do fim da garantia, o contrato deverá ser prorrogado até que ela cesse. Por exemplo, se o contrato ficou suspenso por 60 dias, quando o aprendiz retornar a suas atividades, não poderá ter seu contrato rescindido dentro nos 60 dias seguintes, ainda que o prazo de rescisão ocorra nesse íterim.

Fonte: art. 10 da MP nº 936/2020

K-16. *Aprendiz gestante pode ter o contrato suspenso?*

Resposta: Sim, desde que sejam mantidos o vínculo empregatício e a estabilidade, pois o que a constituição assegura de forma expressa no artigo 10, II, do ADCT é a estabilidade da gestante, e não a inaplicabilidade quanto à suspensão do contrato de trabalho.

De igual modo, a Súmula nº 244, III do TST menciona apenas o direito à estabilidade provisória da gestante sob contrato de experiência, nada mencionando a respeito da suspensão.

Fonte: Art. 15 da MP nº 936/2020, Art.10 inciso II do ADCT e Súmula nº 244, inciso II do TST

SEÇÃO L

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – PcDs

L-1. A Lei de Cotas de Pessoas com Deficiência foi modificada em razão da pandemia da Covid-19?

Resposta: Não. A legislação não sofreu nenhuma modificação. As empresas continuam obrigadas ao cumprimento da cota prevista no artigo 93 da [Lei nº 8.213/91](#).

Entretanto, ficam suspensas as fiscalizações relativas à cobrança do cumprimento da reserva legal de cargos, estando a Auditoria-Fiscal do Trabalho direcionada a ações de proteção e preservação da saúde e segurança dos trabalhadores com deficiência/reabilitados, bem como da manutenção dos postos de trabalho.

Fonte: art. 31, da MP nº 927/2020 e art. 93, da Lei nº 8.213/1991

L-2. A empresa poderá demitir os empregados com deficiência/reabilitados?

Resposta: A empresa deverá manter a cota integralmente cumprida, sob o risco de descumprimento do artigo 93, incisos I a IV e § 1º da Lei nº 8.213/91.

O artigo 93 da Lei nº 8.213/91, ao exigir a cota de pessoa com deficiência, quer fomentar o cumprimento do dever de solidariedade, previsto na Constituição. No desenho social traçado pela Constituição, em seu preâmbulo e em vários de seus artigos, todos têm de se comportar também com a lógica da fraternidade, da solidariedade, não somente com a lógica mercadológica e competitiva.

Ressaltamos o disposto no § 1º do artigo 93 da Lei nº 8213/91:

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015).

Os Auditores-Fiscais do Trabalho, por meio do acesso ao sistema do eSocial, monitoram a manutenção dos postos de trabalho para as pessoas com deficiência/

TRABALHO E COVID-19

reabilitados pelo INSS observando, inclusive, se estão ocorrendo desligamentos de forma desproporcional aos dos demais trabalhadores.

Fonte: art. 93 da Lei nº 8.213/1991

L-3. O fato de ter deficiência inclui a pessoa nos grupos de risco?

Resposta: A relatora especial sobre direitos das pessoas com deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU), Catalina Devandas, lançou um alerta mundial às autoridades sobre a Covid-19, em razão de muitas pessoas com deficiência pertencerem ao grupo de alto risco, merecendo atenção e cuidados especiais.

Ser pessoa com deficiência não significa, por si só, que a pessoa apresente maior vulnerabilidade ao coronavírus. Contudo, pode haver peculiaridades que devem ser consideradas quando desenvolvidas estratégias para prevenção do contágio de todos os trabalhadores. O ambiente em que a pessoa está inserida pode potencializar o contágio, se não há, por exemplo, os recursos necessários para garantir a acessibilidade no deslocamento até a empresa, bem como no próprio ambiente de trabalho.

A [Lei nº 13.146/2015](#) (Lei Brasileira de Inclusão) estabelece, nos seus artigos 5º e 8º, que a pessoa com deficiência será protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante, destacando-se que é dever do Estado, da sociedade e da família, assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, ao trabalho, à acessibilidade, à informação, à comunicação, à dignidade, ao respeito, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Fonte: Publicação da ONU, disponível em <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25725&LangID=E>, Constituição Federal, Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Lei nº 13.146/2015

L-4. Existem pessoas com deficiência nos grupos de risco?

Resposta: Sim, muitas.

Vide situações abaixo:

- Existem grupos populacionais mais suscetíveis ao quadro grave de SARS pneumônica ao serem infectados pelo coronavírus, tais como pessoas acima de 60 anos (alguns textos já se referem a 50 anos), ou com doenças crônicas como diabetes; doenças respiratórias crônicas como asma, doença pulmonar obstrutiva crônica; tabagismo; doenças cardiovasculares, hipertensão, cardiopatias; doenças renais crônicas; doenças que afetam o sistema imunológico; uso de medicamentos que afetam a imunidade, corticosteroides, quimioterápicos etc.
- Pessoas com deficiência apresentam quadros clínicos, comorbidades ou mesmo situações familiares e sociais que as incluem nesses grupos de maior risco e aumentam a vulnerabilidade.
- Pessoas com as funções intelectuais/mentais comprometidas podem ter dificuldades em seguir protocolos de segurança, aumentando o risco de contágio.
- Pessoas com deficiência visual e auditiva podem apresentar maiores dificuldades na identificação e localização dos riscos de contaminação e de adoção dos protocolos necessários, especialmente em razão da falta de acessibilidade das comunicações e orientações.
- Pessoas com deficiência física, visual, intelectual/mental estão mais vulneráveis em razão das dificuldades de acesso com autonomia nas vias públicas, transporte público e inclusive aos banheiros públicos e privados.

Fonte: Protocolos Clínicos do coronavírus (Covid-19), Diversas publicações da Organização Mundial da Saúde (OMS) e Organização Panamericana de Saúde (OPAS), estudos publicados em revistas científicas.

L-5. Essas pessoas com deficiência/reabilitados, pertencentes aos grupos de risco acima exemplificados, devem ser afastados do ambiente de trabalho?

Resposta: As diretrizes do Ministério da Saúde definiram isolamento social máximo possível para toda a população, com prioridade para aquelas mais suscetíveis de desenvolver quadros mais graves da Covid-19.

Desta forma, recomenda-se para os trabalhadores com deficiência/reabilitados:

TRABALHO E COVID-19

- GARANTIR o direito de realizar as suas atividades laborais de modo remoto em sua residência (teletrabalho), por equipamentos e sistemas informatizados pelo período em que vigorarem as medidas oficiais de isolamento social e demais orientações dos serviços de saúde com vistas à prevenção ao contágio;
- ASSEGURAR, na impossibilidade de prestação do trabalho remoto, que a pessoa com deficiência, preferencialmente, seja dispensada do comparecimento ao local de trabalho, com remuneração garantida, no período em que vigorarem as medidas oficiais de contenção da pandemia do coronavírus, adotando-se medidas como: I - licença remunerada; II - a antecipação de férias individuais; III - a concessão de férias coletivas; IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; V - o banco de horas – artigo 3º da MP nº 927/2020;
- DETERMINAR o teletrabalho ou afastamento das atividades também para cuidadores de pessoas dependentes de terceiros para as atividades diárias.

Para a preservação do emprego e da renda, para garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e, para reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública, foi editada pelo Governo Federal a MP nº 936/2020.

Fonte: art. 3º da MP nº 927/2020; MP nº 936/2020; Notificação Recomendatória Ministério da Economia, por meio da Coordenadoria do Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da SRT/MG; e Recomendação conjunta nº 104360.2020, do Ministério Público do Trabalho - Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região/MPTSP e outras Procuradorias do Trabalho, Ministério Público do Estado de São Paulo e Ministério da Economia, por meio da Coordenadoria do Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da SRT/SP.

L-6. Quais as medidas recomendadas para aqueles trabalhadores com deficiência que, eventualmente, se mantiverem ativos nas suas atividades?

Resposta: A orientação é que preferencialmente sejam adotados os critérios previstos no item 5. Para trabalhadores com deficiência que, eventualmente, não pertençam ao grupo de alto risco, recomenda-se:

- GARANTIR o acesso às recomendações e protocolos de segurança contra contágio, eliminando barreiras na comunicação escrita, na comunicação virtual e na comunicação interpessoal.

- DISPONIBILIZAR meios de higienização constante, acessíveis, inclusive para cadeiras de rodas, bengalas, andadores e outros meios de locomoção após deslocamento externo.
- FORNECER equipamentos de proteção necessários e realizar treinamentos acessíveis sobre seu uso.
- SEGUIR as Orientações Gerais aos Trabalhadores e Empregadores em razão da Pandemia da Covid-19, elaboradas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, contidas no link <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/covid-19-coronavirus>.

Fonte: Protocolos de Segurança Ministério da Saúde e orientações da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, do Ministério da Economia.

L-7. Quais medidas devem ser adotadas para os aprendizes com deficiência?

Resposta: As mesmas medidas previstas na resposta da Pergunta L-5, considerando que muitas pessoas com deficiência pertencem ao grupo de alto risco, merecendo atenção e cuidados especiais.

Fonte: Publicação da Organização das Nações Unidas – ONU, disponível em <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25725&LangID=E>.

L-8. Como ficam os contratos de aprendizagem?

Resposta: Devem ser adotadas as mesmas recomendações para os contratos de aprendizagem em geral, ressaltando-se o previsto na resposta da Pergunta L-5.

- Antecipação de férias dos aprendizes, mesmo que não tenham completado o período aquisitivo, nos termos do art. 6º da MP nº 927/2020, hipótese em que as atividades teóricas e práticas devem ser interrompidas.
- Caso o contrato do aprendiz não tenha previsão de gozo de férias poderá o empregador promover sua concessão, interrompendo, assim, as atividades teóricas e práticas, com a devida comunicação à entidade formadora. Nesse caso poderá

TRABALHO E COVID-19

celebrar termo aditivo, com o respectivo ajuste no calendário, prorrogando a data de término do contrato, a fim de permitir a complementação da carga horária teórica e prática previstas no programa de aprendizagem.

- Inclusão do aprendiz no grupo de empregados para gozo de férias coletivas, hipótese em que devem ser interrompidas as atividades teóricas e práticas, devendo a entidade formadora ser comunicada imediatamente.
- Os aprendizes não podem ter seus contratos de aprendizagem rescindidos de forma antecipada, sem que haja a ocorrência de um dos motivos previstos no art. 433 da CLT ou art. 13 da [IN nº 146/2018](#) da SIT.
- A hipótese prevista no art. 14 da MP nº 927/2020, que prevê compensação de jornada por banco de horas, não se aplica aos contratos de aprendizagem, por força do art. 432 da CLT.
- Havendo fechamento definitivo do estabelecimento, os contratos de aprendizagem poderão ser rescindidos, caso não haja possibilidade de transferência, nos termos do art. 13, II, "e", da IN nº 146/2018 da SIT, sendo devidas as verbas rescisórias previstas no anexo I da IN nº 146/2018 da SIT.
- Os contratos de aprendizagem cuja data de término recaia durante o período da pandemia do coronavírus podem ser rescindidos normalmente na data originalmente prevista, devendo a entidade formadora emitir o certificado de conclusão do programa referente aos módulos concluídos.
- As entidades formadoras de aprendizagem profissional poderão interromper as aulas teóricas presenciais dos programas de aprendizagem enquanto vigorar tal orientação das autoridades sanitárias, sem prejuízo salarial aos aprendizes, nos termos do art. 3, §3º, da [Lei nº 13.979/2020](#) ou ministrar atividades teóricas de forma remota, caso o curso seja compatível, com o devido acompanhamento dos educadores também remotamente, observadas as particularidades do contrato de aprendizagem, em especial, a jornada de trabalho, nos termos dos arts. 4º e 5º da MP nº 927/2020.
- Não sendo possível a ministração das aulas teóricas de forma remota, o conteúdo teórico não executado poderá ser repassado posteriormente. Nessa hipótese, deverá

TRABALHO E COVID-19

ser celebrado termo aditivo com prorrogação do período de vigência, destacando que o aprendiz continuará a ser contabilizado para fins de cumprimento da cota de aprendizagem durante o período de prorrogação contratual.

- As empresas que paralisarem suas atividades em razão de determinação das autoridades sanitárias, devem interromper as atividades práticas presenciais dos aprendizes, sem prejuízo salarial - art. 3, §3º, da Lei nº 13.979/2020.
- As empresas que não tiverem suas atividades paralisadas por determinação das autoridades sanitárias devem interromper as atividades práticas presenciais dos aprendizes com idade inferior a 18 anos, tendo em vista o disposto na [Lei nº 8.069/90](#) e [Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho \(OIT\)](#). Nessa hipótese, poderá a empresa celebrar termo aditivo prorrogando o prazo de vigência do contrato para integralizar a carga horária prática. Vale ressaltar que o aprendiz permanecerá sendo contabilizado para a cota de aprendizagem da empresa durante o período de interrupção bem como no período de eventual extensão do prazo contratual.
- As empresas poderão adotar o modelo de trabalho remoto (home office) aos aprendizes, independentemente da idade, nos termos dos arts. 4º e 5º da MP nº 927/2020, desde que: a) a função do aprendiz seja compatível com a realização do trabalho remoto; b) o empregador forneça ao aprendiz a estrutura adequada para realização do trabalho remoto, tais como computador e internet, quando necessários; c) haja acompanhamento remoto do monitor do aprendiz no desempenho de suas atividades; d) sejam observadas as especificidades do contrato de aprendizagem, em especial as regras que versam sobre jornada de trabalho.
- As atividades teóricas e práticas, presenciais ou remotas, devem ser compatíveis com a função para o qual o aprendiz foi contratado, sendo vedado em qualquer caso o desvio de função.

Fonte: Notificação Recomendatória do Ministério da Economia, por meio da Coordenadoria do Projeto de Aprendizagem Profissional da SRT/MG; MP nº 927 de 2020; artigos 432 e 433 da CLT; IN nº 146/2018 SIT; Lei nº 13.979/2020; Lei nº 8.069/1990; Convenção 182 da OIT.

CONDIÇÕES DE TRABALHO

SEÇÃO M PROFISSIONAIS DE SAÚDE

Maiores informações, ver pergunta [A-1](#).

M-1. *Quais as principais alterações acerca da jornada dos profissionais de estabelecimentos de saúde?*

Resposta: A alteração da jornada de trabalho, tanto no caso da jornada de 12x36 quanto nas atividades insalubres, é autorizada pela MP nº 927/2020 para o caso de estabelecimentos de saúde.

Nesse sentido, a MP estabelece que, durante o estado de calamidade pública, é permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, prorrogar a jornada de trabalho, bem como adotar escalas de horas suplementares entre a 13^a e a 24^a horas do intervalo interjornada. Deve ser garantido, de toda forma, o repouso semanal remunerado.

Portanto, no caso do regime de 12x36, autoriza a MP que sejam feitas jornadas com duração de até 24 horas, sendo que 13^a até a 24^a horas adentram no descanso de 36 horas. Assim, caso uma jornada de 12x36 seja prorrogada por mais 12 horas, perfazendo uma jornada de 24 horas, terá o trabalhador que usufruir o descanso de 24 após o término da jornada suplementar.

No caso de realização de horas extraordinárias nessas condições, as horas suplementares poderão ser compensadas, no prazo de 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

Fonte: artigos 26 e 27, da MP nº 927/2020.

M-2. *Os profissionais de saúde podem ter suas férias suspensas?*

Resposta: Sim. Os profissionais da saúde poderão ter férias e licenças não remuneradas suspensas.

Essa medida decorre da grande importância da presença destes profissionais nos estabelecimentos hospitalares, como forma de viabilizar um atendimento adequado a toda a população atingida.

Para promover essa suspensão, o empregador deverá promover comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de 48 horas.

Fonte: artigo 7º, da MP nº 927/2020.

SEÇÃO N PRORROGAÇÃO DE CONVENÇÃO COLETIVA

N-1. O art. 30 da MP 927/2020 dispõe que normas coletivas podem ser prorrogadas a critério exclusivo do empregador. O que isso significa?

Resposta: O artigo 614, § 3º, da CLT, dispõe que não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. Isso quer dizer que as normas coletivas terminam sua validade no tempo que foi convencionado pelas partes e que suas cláusulas não serão mais válidas.

Então temos a seguinte regra geral: impedimento da ultratividade das normas coletivas, ou seja, não pode o empregador, unilateralmente, reconhecer a ultratividade temporal da norma coletiva já vencida ou prestes a vencer, uma vez que essa ultratividade foi declarada inconstitucional por decisão do STF, na ADPF 323.

Contudo, ante as restrições de aglomeração e incentivo ao isolamento social, poderia ocorrer de um determinado acordo coletivo ou convenção coletiva vir a vencer, sem que fosse aprovado instrumento posterior. Por essa razão, o artigo 30, da MP nº 927/2020, autorizou que, a critério do empregador, fosse prorrogada a validade de acordos coletivos e convenções coletivas pelo prazo máximo de 90 dias após seu termo final. As convenções coletivas e acordos coletivos passíveis de prorrogação seriam aqueles que estivessem vencidos ou fossem vincendos no prazo de 180 dias da publicação da MP nº 927/2020 (22/03/2020).

No atual momento, é recomendável que os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos dentro do período estabelecido no artigo 30, da MP nº 927/2020

sejam prorrogados **a partir da vontade das partes envolvidas na celebração da norma original.**

Ressalte-se que o artigo 17 da MP nº 936/2020 permitiu que as entidades sindicais utilizem meios eletrônicos para realização de assembleias, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho e, ainda, reduziu pela metade os prazos previstos para o Título VI, da CLT, que trata das Convenções Coletivas de Trabalho. Isso facilita a negociação entre empregadores e empregados.

Há autores que defendem ser possível essa prorrogação das normas coletivas, desde que as cláusulas sejam benéficas para os trabalhadores, mantendo, por exemplo, planos de saúde, auxílio alimentação, dentre outros direitos. Além disso, as cláusulas não irão aderir aos contratos de trabalho.

Fonte: artigo 614, da CLT, art. 30 da MP nº 927/2020 e art. 17 da MP nº 936/2020.

SEÇÃO 0



SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

O-1. *Quais as principais alterações promovidas pelas recentes Medidas Provisórias sobre as normas de segurança e saúde no trabalho?*

Resposta: Especificamente em relação às exigências de Segurança e Saúde no Trabalho, destaca-se que as medidas adotadas para o enfrentamento do estado de calamidade pública não significam qualquer supressão ou autorização para o descumprimento das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho (NRs), sendo imperativo que trabalhadores e empregadores mantenham foco na prevenção, evitando a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. É nesse sentido o disposto no artigo 19, da MP nº 936/2020.

A MP nº 927/2020 introduziu as seguintes alterações:

- Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais;
- Os referidos exames poderão ser realizados no prazo de 60 dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública;

TRABALHO E COVID-19

- Na hipótese de o médico coordenador de Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização;
- O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias;
- Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em NRs;
- Os treinamentos serão realizados no prazo de 90 dias, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública;
- Os treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino à distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança;
- As Cipas poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

Ainda quanto à Cipa, ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) e ao treinamento, o [Ofício Circular SEI nº 1.088/2020/ME](#), da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia, orienta os empregadores para:

- Realizar as reuniões da Cipa por meio de videoconferência;
- SESMT e Cipa, quando existentes, devem instituir e divulgar um plano de ação com políticas e procedimentos de orientação aos trabalhadores;
- Os trabalhadores de atendimento de saúde do SESMT, como enfermeiros, auxiliares e médicos, devem receber Equipamento de proteção Individual (EPI) de acordo com os riscos, em conformidade com as orientações do Ministério da Saúde;
- Durante o estado de calamidade pública, todos os treinamentos previstos nas NRs, incluindo os admissionais, poderão ser realizados na modalidade de ensino à distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

Fonte: artigo 19, da MP nº 936/2020, artigos 15 a 17 da MP nº 927/2020 e Ofício Circular SEI nº 1.088/2020/ME.

TRABALHO E COVID-19

O-2. Quais as medidas de ordem geral em segurança e saúde no trabalho que devem ser adotadas nas empresas?

Resposta: O Ofício Circular SEI nº 1.088/2020/ME, da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia, salienta que as orientações gerais são aplicáveis na inexistência de orientações setoriais específicas e que, em razão do avanço no conhecimento e controle da pandemia, tais orientações poderão ser revistas ou atualizadas.

Por meio de referido documento, a Secretaria de Trabalho orienta que trabalhadores e empregadores observem as PRÁTICAS DE BOA HIGIENE E CONDUTA, conforme as medidas que seguem:

- Criar e divulgar protocolos para identificação e encaminhamento de trabalhadores com suspeita de contaminação pelo novo coronavírus antes de ingressar no ambiente de trabalho. O protocolo deve incluir o acompanhamento da sintomatologia dos trabalhadores no acesso e durante as atividades nas dependências das empresas;
- Orientar todos os trabalhadores sobre prevenção de contágio pelo coronavírus (Covid-19) e a forma correta de higienização das mãos e demais medidas de prevenção;
- Instituir mecanismo e procedimentos para que os trabalhadores possam reportar aos empregadores se estiverem doentes ou experimentando sintomas;
- Adotar procedimentos contínuos de higienização das mãos, com utilização de água e sabão em intervalos regulares. Caso não seja possível a lavagem das mãos, utilizar imediatamente sanitizante adequado para as mãos, como álcool 70%;
- Evitar tocar a boca, o nariz e o rosto com as mãos;
- Manter distância segura entre os trabalhadores, considerando as orientações do Ministério da Saúde e as características do ambiente de trabalho;
- Emitir comunicações sobre evitar contatos muito próximos, como abraços, beijos e apertos de mão;
- Adotar medidas para diminuir a intensidade e a duração do contato pessoal entre trabalhadores e entre esses e o público externo;
- Priorizar agendamentos de horários para evitar a aglomeração e para distribuir o fluxo de pessoas;
- Priorizar medidas para distribuir a força de trabalho ao longo do dia, evitando concentrá-la em um turno só;

- Limpar e desinfetar os locais de trabalho e áreas comuns no intervalo entre turnos ou sempre que houver a designação de um trabalhador para ocupar o posto de trabalho de outro;
- Reforçar a limpeza de sanitários e vestiários;
- Adotar procedimentos para, na medida do possível, evitar tocar superfícies com alta frequência de contato, como botões de elevador, maçanetas, corrimãos, etc;
- Reforçar a limpeza de pontos de grande contato como corrimões, banheiros, maçanetas, terminais de pagamento, elevadores, mesas, cadeiras, etc;
- Privilegiar a ventilação natural nos locais de trabalho. No caso de aparelho de ar condicionado, evite recirculação de ar e verifique a adequação de suas manutenções preventivas e corretivas;
- Promover teletrabalho ou trabalho remoto. Evitar deslocamentos de viagens e reuniões presenciais, utilizando recursos de áudio e/ou videoconferência.

Fonte: Ofício Circular SEI nº 1.088/2020/ME.

O-3. Quais medidas de ordem geral em segurança e saúde no trabalho são recomendadas para o transporte de trabalhadores?

Resposta: O Ofício Circular SEI nº 1.088/2020/ME, da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia, salienta que as orientações gerais são aplicáveis na inexistência de orientações setoriais específicas e que, em razão do avanço no conhecimento e controle da pandemia, tais orientações poderão ser revistas ou atualizadas.

Por meio de referido documento, a Secretaria de Trabalho orienta que trabalhadores e empregadores observem as PRÁTICAS DE BOA HIGIENE E CONDUTA, conforme as medidas que seguem:

- Manter a ventilação natural dentro dos veículos através da abertura das janelas. Quando for necessária a utilização do sistema de ar condicionado, deve-se evitar a recirculação do ar;
- Desinfetar regularmente os assentos e demais superfícies do interior do veículo que são mais frequentemente tocadas pelos trabalhadores;
- Os motoristas devem observar:
 - » A higienização do seu posto de trabalho, inclusive volantes e maçanetas do veículo;

TRABALHO E COVID-19

» A utilização de álcool gel ou água e sabão para higienizar as mãos.

Fonte: Ofício Circular SEI nº 1.088/2020/ME.

O-4. Quais medidas de ordem geral em segurança e saúde no trabalho são recomendadas aos trabalhadores pertencentes a grupo de risco?

Resposta: O Ofício Circular SEI nº 1.088/2020/ME, da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia, salienta que as orientações gerais são aplicáveis na inexistência de orientações setoriais específicas e que, em razão do avanço no conhecimento e controle da pandemia, tais orientações poderão ser revistas ou atualizadas.

Por meio de referido documento, a Secretaria de Trabalho orienta que trabalhadores e empregadores observem as PRÁTICAS DE BOA HIGIENE E CONDUTA, conforme as medidas que seguem:

- Os trabalhadores pertencentes a grupo de risco (com mais de 60 anos ou com comorbidades de risco, de acordo com o Ministério da Saúde) devem ser objeto de atenção especial, priorizando sua permanência na própria residência em teletrabalho ou trabalho remoto;
- Caso seja indispensável a presença na empresa de trabalhadores pertencentes a grupo de risco, deve ser priorizado trabalho interno, sem contato com clientes, em local reservado, arejado e higienizado ao fim de cada turno de trabalho.

Fonte: Ofício Circular SEI nº 1.088/2020/ME.

O-5. Quais são as orientações do Ministério da Economia em segurança e saúde do trabalho para setores específicos?

Resposta: Até o momento foram publicadas:

- Orientações gerais aos trabalhadores e empregadores do setor de frigoríficos, em razão da pandemia da Covid-19, objeto do Ofício Circular SEI nº 1162/2020/ME, acessível em https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/PDF/Orientações_SIT_frigoríficos.pdf;
- Orientações gerais aos trabalhadores e empregadores do setor de telesserviços em razão da pandemia da Covid-19, objeto do Ofício Circular SEI nº 1091/2020/ME, acessíveis em https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/PDF/Orienta%C3%A7%C3%B5es_SIT_Teleservi%C3%A7os.pdf;

- Orientações gerais aos trabalhadores e empregadores do setor de construção civil em razão da pandemia da Covid-19, objeto do Ofício Circular SEI nº 1.247/2020/ME, acessíveis em https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/PDF/Orinetacoes_SIT_Construcao_civil.pdf

Sugerimos ainda a leitura de orientações específicas emanadas de outros órgãos, tais como:

NOTA TÉCNICA GVIMS/GGTES/ANVISA Nº 04/2020 (atualização 31/3/2020) Orientações para os serviços de saúde quanto às medidas de prevenção e controle que devem ser adotadas durante a assistência aos casos suspeitos ou confirmados de infecção pelo novo coronavírus, acessível em <http://portal.anvisa.gov.br/documents/33852/271858/Nota+T%C3%A9cnica+n+04-2020+GVIMS-GGTES-ANVISA/ab598660-3de4-4f14-8e6f-b9341c196b28>

Nota Técnica nº 18/2020/SEI/GIALI/GGFIS/DIRE4/Anvisa sobre a Covid-19 e as Boas Práticas de Fabricação e Manipulação de Alimentos, acessível em <http://portal.anvisa.gov.br/documents/219201/4340788/NT+18.2020+--+Boas+Pr%C3%A1ticas+e+Covid+19/78300ec1-ab80-47fc-ae0a-4d929306e38b>

Nota Técnica nº 23/2020/SEI/GIALI/GGFIS/DIRE4/Anvisa sobre Uso de luvas e máscaras da área de alimentos no contexto do enfrentamento da Covid-19, acessível em http://portal.anvisa.gov.br/documents/219201/4340788/NT+23_2020_atualizacao+mascaras/72c8affa-143c-458b-980e-712f288faf0c

MPT Notas técnicas e recomendações Pandemia da Covid-19, acessível em <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/coronavirus-veja-aqui-as-notas-tecnicas-do-mpt>

O-6. Para a realização do trabalho, preciso usar/fornecer alguma máscara?

Resposta: Depende da atividade desenvolvida, do local de trabalho e até mesmo do tipo de máscara recomendada.

Primeiramente, é importante lembrar que as medidas adotadas para o combate da pandemia não significam qualquer supressão ou autorização para o descumprimento das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho, sendo imperativo que trabalhadores e empregadores mantenham foco na prevenção, evitando a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. O empregador deve reavaliar seu





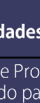
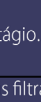

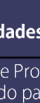
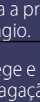
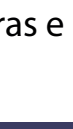
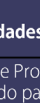
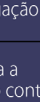






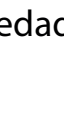


TRABALHO E COVID-19

ambiente de trabalho incluindo o risco biológico do coronavírus e suas características de transmissão, bem como adotar medidas de engenharia, administrativas e EPI. Em função do tipo de atividade e as medidas coletivas adotadas pode o empregador prescrever o uso de máscara adequada, orientando quanto à sua utilização e descarte.

Importante ainda salientar que a [NOTA TÉCNICA GVIMS / GGTES/ANVISA Nº 04/2020](#) orienta que:

- O uso incorreto da máscara pode prejudicar sua eficácia na redução de risco de transmissão. Sua forma de uso, manipulação e armazenamento devem seguir as recomendações do fabricante. Os trabalhadores devem ser orientados sobre o uso correto da máscara;
- As empresas devem fornecer máscaras cirúrgicas à disposição de seus trabalhadores, caso haja necessidade.

A figura 1 elaborada pela Unifesp apresenta os tipos de máscaras e suas propriedades.

Equipamento	Tipo	Proteção de quem o usa	Para não espalhar no ambiente	Propriedades
Máscaras Descartáveis semifaciais filtrantes com aprovação segundo NBR 13698 (ABNT): Protegem de fora para dentro e caso sejam sem válvula, protegem de dentro para fora também. Servem para evitar o contágio.	FFP1 sem válvula de exalação 			Equipamento de Proteção, mas não indicado para proteção contra microorganismos infecciosos. Limita a propagação do contágio.
	FFP2 sem válvula de exalação 			Protege e limita a propagação do contágio.
	FFP3 com válvula de exalação 			Todas as peças faciais filtrantes PFF3 protegem contra microorganismos, mas como possuem válvula de exalação não limitam a propagação do contágio
	FFP2 com válvula de exalação 			Protege, mas não limita, a propagação do contágio.
Máscaras Cirúrgicas Ajudam a proteger de dentro para fora. São utilizadas pelos contaminados para que não espalhem o vírus. Protegem de fora para dentro. Seguem a norma NBR 13697	Máscara Cirúrgica descartável 			Não é um equipamento de proteção. Não protege, mas limita a propagação do contágio.
	Máscara Caseira: descartável ou lavável 			Não é um equipamento de proteção. Não protege, mas pode limitar a propagação do contágio. Não sujeito a norma, eficácia não testada.
	Máscara Semi facial com filtros intercambiáveis 			Todos têm válvulas de expiração. Protege, mas não limita, a propagação do contágio. Reutilizável.

<https://www.telessaude.unifesp.br/index.php/dno/opiniao/229-que-mascara-usar>

Das Máscaras PFF2/N95

Segundo as referidas notas, há escassez de EPIs em diversos países, em especial das máscaras cirúrgicas e N95/PFF2. A partir desse cenário, o Ministério da Saúde recomenda que máscaras cirúrgicas e N95/PFF2 sejam priorizadas para os profissionais nos serviços de saúde ([Resolução de Diretoria Colegiada - RDC nº 356, de 23 de março de 2020](#)), considerando que os serviços de saúde são os locais com maior potencial de concentração de vírus, ao mesmo tempo em que a manutenção de suas atividades precisa ser garantida, mediante ações que visem à proteção de profissionais e pacientes.

Das Máscaras Cirúrgicas

Segundo a OMS e o Ministério da Saúde, as máscaras cirúrgicas, além do uso pelos profissionais da saúde, devem ser usadas por cidadãos comuns e que estejam manifestando sintomas de infecção respiratória, observando:

- Antes de tocar na máscara, limpe as mãos com um higienizador à base de álcool ou água e sabão;
- Pegue a máscara e verifique se está rasgada ou com buracos;
- Oriente qual lado é o lado superior (onde está a tira de metal);
- Assegure-se de que o lado correto da máscara está voltado para fora (o lado colorido);
- Coloque a máscara no seu rosto. Aperte a tira de metal ou a borda rígida da máscara para que ela se adapte ao formato do seu nariz;
- Puxe a parte inferior da máscara para que ela cubra sua boca e seu queixo;
- Após o uso, retire a máscara; remova as presilhas elásticas por trás das orelhas, mantendo a máscara afastada do rosto e das roupas, para evitar tocar nas superfícies potencialmente contaminadas da máscara;
- Trocar a máscara sempre que apresentar sujidades ou umidade;
- Descarte a máscara colocando em um saco plástico fechado e depositando em uma lixeira fechada imediatamente após o uso;
- Higienize as mãos depois de tocar ou descartar a máscara – use um higienizador de mãos à base de álcool ou lave as mãos com água e sabão.

TRABALHO E COVID-19

A seguir, um quadro-resumo com as informações sobre o uso de máscaras em razão da pandemia da Covid-19.

	Quem deve utilizar?	Por quanto tempo pode ser utilizada?	Pode ser higienizada?
Máscara cirúrgica	<ul style="list-style-type: none"> • Pacientes com sintomas de infecção respiratória (tosse, espirros, dificuldade para respirar). • Profissionais de saúde e profissionais de apoio que prestarem assistência a menos de 1 metro do paciente suspeito ou confirmado de infecção pelo novo coronavírus. 	Deve ser substituída por nova máscara limpa e seca assim que a antiga se tornar suja ou úmida.	Não. NUNCA se deve tentar realizar a limpeza da máscara cirúrgica já utilizada com nenhum tipo de produto. As máscaras cirúrgicas são descartáveis e não podem ser limpas ou desinfetadas para uso posterior e quando úmidas, perdem a sua capacidade de filtração.
Máscara PFF2 / N95	Quando o profissional atuar em procedimentos com risco de geração de aerossóis, em pacientes suspeitos ou confirmados de infecção pelo novo coronavírus.	<p>Observar o prazo de validade e frequência de utilização indicada pelo fabricante. Devido ao aumento da demanda causada pela emergência de saúde pública da Covid-19, as máscaras de proteção respiratória (N95/PFF2 ou equivalente) poderão, excepcionalmente, ser usadas por período maior ou por um número de vezes maior que o previsto pelo fabricante, desde que sejam utilizadas pelo mesmo profissional e que sejam se-guidas, minimamente, as recomenda-ções da Anvisa.</p> <p>O número de reutilizações da máscara, pelo mesmo profissional, deve considerar as rotinas dos profissionais (profissionais da saúde – observar rotinas orientadas pelas Comissões de Controle de Infecção Hospitalar (CCIH) do serviço de saúde e constar no Protocolo de reutilização, conforme indicação da ANVISA).</p>	Ainda não há estudos comprovados que garantam uma forma segura de higienização e reutilização.
Máscara caseira	Podem ser utilizadas pela população em geral, fazendo especial sentido quando houver necessidade de deslocamento ou permanência para um espaço onde há maior circulação de pessoas. Máscaras de tecido não são recomendadas em serviços de saúde, sob qualquer circunstância.	Descartar a máscara sempre que apresentar sinais de deterioração ou funcionalidade comprometida.	Sim, conforme procedimentos indicados (ver Nota técnica sobre uso de máscaras caseiras).

Sugerimos ainda a leitura de orientações específicas emanadas de outros órgãos, tais como:

NOTA TÉCNICA GVIMS/GGTES/ANVISA nº 04/2020 (atualização 31/3/2020) Orientações para os serviços de saúde quanto às medidas de prevenção e controle que devem ser adotadas durante a assistência aos casos suspeitos ou confirmados de infecção pelo novo coronavírus, acessível em <http://portal.anvisa.gov.br/documents/33852/271858/Nota+T%C3%A9cnica+n+04-2020+GVIMS-GGTES-ANVISA/ab598660-3de4-4f14-8e6f-b9341c196b28>

Nota Técnica nº 18/2020/SEI/GIALI/GGFIS/DIRE4/Anvisa sobre a Covid-19 e as Boas Práticas de Fabricação e Manipulação de Alimentos, acessível em <http://portal.anvisa.gov.br/documents/219201/4340788/NT+18.2020+-+Boas+Pr%C3%A1ticas+e+Covid+19/78300ec1-ab80-47fc-ae0a-4d929306e38b>

Nota Técnica nº 23/2020/SEI/GIALI/GGFIS/DIRE4/Anvisa sobre Uso de luvas e máscaras da área de alimentos no contexto do enfrentamento da Covid-19, acessível em http://portal.anvisa.gov.br/documents/219201/4340788/NT+23_2020_atualizacao+mascaras/72c8affa-143c-458b-980e-712f288faf0c

MPT Notas técnicas e recomendações Pandemia da Covid-19, acessível em <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/coronavirus-veja-aqui-as-notas-tecnicas-do-mpt>

Para saber mais sobre as características de cada tipo de máscara sugerimos a leitura do material traduzido pelo SINAT "[Mascaras N95x FFP3 e FFP2 – Qual a diferença?](#)".

O-7. O uso de máscaras caseiras é recomendado?

Resposta: Em 2 de abril de 2020, o Ministério da Saúde divulgou novas orientações sobre o uso de máscaras para ajudar na prevenção contra o novo coronavírus: a utilização dos modelos de pano, por meio das [Nota Informativa nº 3/2020-CGGAP/DESF/SAPS/MSA e Nota Técnica sobre o uso de máscara caseira](#).

Na mesma senda, mais de 40 municípios e alguns estados da Federação decretaram a obrigatoriedade ou a recomendação do uso de máscaras por toda a população em locais públicos ou comerciais. A prerrogativa de ações por estados e municípios para conter a pandemia foi confirmada pelo TST em 15 de abril por meio do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI 6.341.

TRABALHO E COVID-19

Segundo o Ministério da Saúde, pesquisas têm apontado que a utilização de máscaras caseiras impede a disseminação de gotículas expelidas do nariz ou da boca do usuário no ambiente, garantindo uma barreira física que vem auxiliando na mudança de comportamento da população e diminuição de casos.

Nesse sentido, o Ministério da Saúde informa que, considerando que, quanto maior a aglomeração de pessoas, maior a probabilidade de circulação do vírus, **o uso das máscaras caseiras faz especial sentido quando houver necessidade de deslocamento ou permanência para um espaço onde há maior circulação de pessoas.**

Nesse sentido, o Ministério da Saúde sugere que a população possa produzir as suas próprias máscaras caseiras, utilizando tecidos que podem assegurar uma boa efetividade se forem bem desenhadas e higienizadas corretamente. Maiores informações na [*Nota Técnica sobre o uso de máscara caseira.*](#)

O importante é que a máscara seja feita nas medidas corretas, de modo a assegurar a cobertura total da boca e nariz, e que esteja bem ajustada ao rosto, sem deixar espaços nas laterais.

As **medidas de utilização e higienização** das máscaras caseiras fazem a diferença para a eficácia da iniciativa. Desta forma, os seguintes cuidados devem ser utilizados:

- O uso da máscara caseira é individual, não devendo ser compartilhada entre familiares, amigos e outros;
- Coloque a máscara com cuidado para cobrir a boca e nariz e amarre com segurança para minimizar os espaços entre o rosto e a máscara;
- Enquanto estiver utilizando a máscara, evite tocá-la na rua (não fique ajustando a máscara na rua);
- Ao chegar em casa, lave as mãos com água e sabão, secando-as bem, antes de retirar a máscara;
- Remova a máscara pegando pelo laço ou nó da parte traseira, evitando tocar na parte da frente;
- Faça a imersão da máscara em recipiente com água potável e água sanitária (2,0 a 2,5%) por 30 minutos. A proporção de diluição a ser utilizada é de uma parte de água sanitária para 50 partes de água (Por exemplo: 10 ml de água sanitária para 500ml de água potável);
- Após o tempo de imersão, realizar o enxágue em água corrente e lavar com água e sabão;

TRABALHO E COVID-19

- Após lavar a máscara, a pessoa deve higienizar as mãos com água e sabão;
- A máscara deve estar seca para sua reutilização;
- Após secagem da máscara, passe-a com ferro quente e acondicione-a em saco plástico;
- Trocar a máscara sempre que apresentar sujidades ou umidade;
- Descartar a máscara sempre que apresentar sinais de deterioração ou funcionalidade comprometida;
- Ao sinal de desgaste, a máscara deve ser descartada e nova máscara deve ser feita;
- Ao descartar ou inutilizar a máscara, esta deve ser colocada em um saco plástico fechado e depositada em uma lixeira fechada.

O uso das máscaras caseiras é mais uma intervenção a ser implementada junto com as demais medidas recomendadas pelo Ministério da Saúde, como o distanciamento social, a etiqueta respiratória e higienização das mãos, visando à interrupção do ciclo da Covid-19.

Destacamos que as máscaras caseiras recomendadas não são as máscaras cirúrgicas e nem as com aprovação PFF2 ou N95.



Figura 2: Divulgação do MS, acessado em 16/4/2020, disponível em:

<https://www.fiocruzbrasil.org.br/covid-19-orientacoes-sobre-o-uso-de-mascaras-de-protecao/>

TRABALHO E COVID-19

Para saber mais sobre as características de cada tipo de máscara sugerimos a leitura do material traduzido pelo SINAT "[Mascaras N95x FFP3 e FFP2 – Qual a diferença ?](#)".

Fontes:

<https://www.sbmfc.org.br/wp-content/uploads/2020/04/Minist-rio-da-Sa-de-Nota-tcnica-sobre-uso-de-m-scara-caseiras.pdf>

<https://www.saude.gov.br/images/pdf/2020/April/04/1586014047102-Nota-Informativa.pdf>

https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6138:covid-19-oms-atualiza-guia-com-recomendacoes-sobre-uso-de-mascaras&Itemid=812

https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid-19&Itemid=875

O-8. Na atual situação de Covid-19, está sendo recomendada a utilização de máscaras, mas remanescem diversas dúvidas. As máscaras podem ser higienizadas? Por quanto tempo posso utilizar cada máscara?

Resposta: Depende do tipo de máscara e das condições ambientais.

Das Máscaras PFF2/N95

As máscaras com aprovação tipo PFF2 ou N95 ainda não possuem estudos comprovados que garantam uma forma segura de higienização e reutilização.

Deve-se, em todo caso, observar o prazo de validade e frequência de utilização indicada pelo fabricante. Entretanto o Ofício Circular SEI ME nº 1088/2020 considera o uso de respiradores ou máscaras PFF2 ou N95, quando indicado seu uso, além do prazo de validade designado pelo fabricante ou sua reutilização para atendimento emergencial aos casos suspeitos ou confirmados da Covid-19.

Assim, devido ao aumento da demanda causada pela emergência de saúde pública da Covid-19, as máscaras de proteção respiratória (N95/PFF2 ou equivalente) poderão, excepcionalmente, ser usadas por período maior ou por um número de vezes maior que o previsto pelo fabricante, desde que sejam utilizadas pelo mesmo profissional e que sejam seguidas, minimamente, as recomendações da Anvisa.

O número de reutilizações da máscara, pelo mesmo profissional, deve considerar

as rotinas dos profissionais (profissionais da saúde – observar rotinas orientadas pelas Comissões de Controle de Infecção Hospitalar (CCIH) do serviço de saúde e constar no Protocolo de reutilização, conforme indicação da Anvisa).

Das Máscaras Cirúrgicas

As máscaras cirúrgicas não podem ser higienizadas. NUNCA se deve tentar realizar a limpeza da máscara cirúrgica já utilizada com nenhum tipo de produto. As máscaras cirúrgicas são descartáveis e não podem ser limpas ou desinfetadas para uso posterior e quando úmidas, perdem a sua capacidade de filtração.

Além disso, as máscaras cirúrgicas devem ser substituídas por nova máscara limpa e seca assim que a antiga se tornar suja ou úmida.

Das Máscaras Caseiras

As medidas de utilização e higienização das máscaras caseiras fazem a diferença para a eficácia da iniciativa. Desta forma, os seguintes cuidados devem ser utilizados:

- O uso da máscara caseira é individual, não devendo ser compartilhada entre familiares, amigos e outros;
- Coloque a máscara com cuidado para cobrir a boca e nariz e amarre com segurança para minimizar os espaços entre o rosto e a máscara;
- Enquanto estiver utilizando a máscara, evite tocá-la na rua (não fique ajustando a máscara na rua);
- Ao chegar em casa, lave as mãos com água e sabão, secando-as bem, antes de retirar a máscara;
- Remova a máscara pegando pelo laço ou nó da parte traseira, evitando tocar na parte da frente;
- Faça a imersão da máscara em recipiente com água potável e água sanitária (2,0 a 2,5%) por 30 minutos. A proporção de diluição a ser utilizada é de 1 parte de água sanitária para 50 partes de água (Por exemplo: 10 ml de água sanitária para 500ml de água potável);
- Após o tempo de imersão, realizar o enxágue em água corrente e lavar com água e sabão;

TRABALHO E COVID-19

- Após lavar a máscara, a pessoa deve higienizar as mãos com água e sabão;
- A máscara deve estar seca para sua reutilização;
- Após secagem da máscara, passe-a o com ferro quente e acondicione-a em saco plástico;
- Trocar a máscara sempre que apresentar sujidades ou umidade;
- Descartar a máscara sempre que apresentar sinais de deterioração ou funcionalidade comprometida;
- Ao sinal de desgaste, a máscara deve ser descartada e nova máscara deve ser feita;
- Ao descartar ou inutilizar a máscara, esta deve ser colocada em um saco plástico fechado e depositada em uma lixeira fechada.



]Figura 2: Divulgação do MS, acessado em 16/4/2020, disponível em:

<https://www.fiocruzbrasil.br/fiocruz.br/covid-19-orientacoes-sobre-o-uso-de-mascaras-de-protecao/>

A seguir, um quadro-resumo com as informações sobre o uso de máscaras em razão da pandemia da Covid-19.

TRABALHO E COVID-19

	Quem deve utilizar?	Por quanto tempo pode ser utilizada?	Pode ser higienizada?
Máscara cirúrgica	<ul style="list-style-type: none"> Pacientes com sintomas de infecção respiratória (tosse, espirros, dificuldade para respirar). Profissionais de saúde e profissionais de apoio que prestarem assistência a menos de 1 metro do paciente suspeito ou confirmado de infecção pelo novo coronavírus. 	Deve ser substituída por nova máscara limpa e seca assim que a antiga se tornar suja ou úmida.	Não. NUNCA se deve tentar realizar a limpeza da máscara cirúrgica já utilizada com nenhum tipo de produto. As máscaras cirúrgicas são descartáveis e não podem ser limpas ou desinfetadas para uso posterior e quando úmidas, perdem a sua capacidade de filtração.
Máscara PFF2/ N95	Quando o profissional atuar em procedimentos com risco de geração de aerossóis, em pacientes suspeitos ou confirmados de infecção pelo novo coronavírus.	<p>Observar o prazo de validade e frequência de utilização indicada pelo fabricante. Devido ao aumento da demanda causada pela emergência de saúde pública da Covid-19, as máscaras de proteção respiratória (N95/PFF2 ou equivalente) poderão, excepcionalmente, ser usadas por período maior ou por um número de vezes maior que o previsto pelo fabricante, desde que sejam utilizadas pelo mesmo profissional e que sejam seguidas, minimamente, as recomendações da Anvisa.</p> <p>O número de reutilizações da máscara, pelo mesmo profissional, deve considerar as rotinas dos profissionais (profissionais da saúde – observar rotinas orientadas pelas Comissões de Controle de Infecção Hospitalar (CCIH) do serviço de saúde e constar no Protocolo de reutilização, conforme indicação da Anvisa).</p>	Ainda não há estudos comprovados que garantam uma forma segura de higienização e reutilização.
Máscara caseira	Podem ser utilizadas pela população em geral, fazendo especial sentido quando houver necessidade de deslocamento ou permanência para um espaço onde há maior circulação de pessoas. Máscaras de tecido não são recomendadas em serviços de saúde, sob qualquer circunstância.	Descartar a máscara sempre que apresentar sinais de deterioração ou funcionalidade comprometida.	Sim, conforme procedimentos indicados (ver Nota técnica sobre uso de máscaras caseiras).

Para saber mais sobre as características de cada tipo de máscara sugerimos a leitura do material traduzido pelo SINAT "[Mascaras N95x FFP3 e FFP2 – Qual a diferença ?](#)".

TRABALHO E COVID-19

Fontes:

<https://www.sbmfc.org.br/wp-content/uploads/2020/04/Minist-rio-da-Sa-de-Nota-t-cnica-sobre-uso-de-m-scara-caseiras.pdf>

<https://www.saude.gov.br/images/pdf/2020/April/04/1586014047102-Nota-Informativa.pdf>

https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6138:covid-19-oms-atualiza-guia-com-recomendacoes-sobre-uso-de-mascaras&Itemid=812

<https://www.paho.org/bra/index.php?option=comcontent&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875>

O-9. Há algum parâmetro que possa ser recomendado para nortear as avaliações de risco, inclusive a definição de EPIs a serem utilizados em razão da pandemia da Covid-19?

Resposta: À medida que é ampliado o conhecimento acerca da nova pandemia Covid-19, novos protocolos e procedimentos são sugeridos.

No caso do Brasil, sugere-se o contínuo acompanhamento das disposições nacionais provenientes do Ministério da Economia, notadamente da Secretaria de Trabalho, e do Ministério da Saúde, além das demais disposições das legislações federais, estaduais e municipais.

O Ofício Circular SEI nº 1.088/2020/ME, da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia, por exemplo, salienta que as orientações gerais são aplicáveis na inexistência de orientações setoriais específicas e que, em razão do avanço no conhecimento e controle da pandemia, tais orientações poderão ser revistas ou atualizadas.

Além disso, também foram publicadas outras orientações setoriais:

- Orientações gerais aos trabalhadores e empregadores do setor de frigoríficos em razão da pandemia da Covid-19, objeto do Ofício Circular SEI nº 1162/2020/ME, acessível em https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/PDF/Orientações_SIT_frigoríficos.pdf
- Orientações gerais aos trabalhadores e empregadores do setor de telesserviços em razão da pandemia da Covid-19, objeto do Ofício Circular SEI nº 1091/2020/ME, acessíveis em https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/PDF/Orienta%C3%A7%C3%B5es_SIT_Teleservi%C3%A7os.pdf

- Orientações gerais aos trabalhadores e empregadores do setor de construção civil em razão da pandemia da Covid-19, objeto do Ofício Circular SEI nº 1.247/2020/ME, acessíveis em https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/PDF/Orinetacoes_SIT_Construcao_civil.pdf

Além das disposições nacionais, podem também ser utilizadas como parâmetros boas práticas de outros países e de organismos internacionais. A seguir, serão apresentados alguns exemplos dessas boas práticas.

A Occupational Safety and Health – OSHA, por exemplo, elaborou classificação de graus de risco à exposição considerando as funções desempenhadas pelos trabalhadores, assim compreendidos:

Risco muito alto de exposição: aqueles com alto potencial de contato com casos confirmados ou suspeitos de Covid-19 durante procedimentos médicos, laboratoriais ou post-mortem, tais como: médicos, enfermeiros, dentistas, paramédicos, técnicos de enfermagem, profissionais que realizam exames ou coletam amostras e aqueles que realizam autopsias;

Risco alto de exposição: profissionais que entram em contato com casos confirmados ou suspeitos de Covid-19, tais como: fornecedores de insumos de saúde, e profissionais de apoio que entrem nos quartos ou ambientes onde estejam ou estiveram presentes pacientes confirmados ou suspeitos, profissionais que realizam o transporte de pacientes, como ambulâncias, profissionais que trabalham no preparo dos corpos para cremação ou enterro;

Risco mediano de exposição: profissionais que demandam o contato próximo (menos de 2 metros) com pessoas que podem estar infectadas com o novo coronavírus (SARS-coV-2), mas que não são considerados casos suspeitos ou confirmados; que tem contato com viajantes que podem ter retornado de regiões de transmissão da doença (em áreas sem transmissão comunitária); que tem contato com o público em geral (escolas, ambientes de grande concentração de pessoas, grandes lojas de comércio varejista) (em áreas com transmissão comunitária);

Risco baixo de exposição: aqueles que não requerem contato com casos suspeitos, reconhecidos ou que poderiam vir a contrair o vírus, que não tem contato (a menos de dois metros) com o público; profissionais com contato mínimo com o público em geral e outros trabalhadores.

TRABALHO E COVID-19

Para cada uma das classificações de risco são recomendadas medidas de controle de engenharia, administrativas e EPIs. Para ler o documento completo da OSHA, traduzido pelo SINAIT, [clique aqui](#), ou acesse informações atualizadas em www.osha.gov/covid-19.

Segundo a OSHA:

- Trabalhos classificados como baixo risco de exposição: não são recomendados EPI adicionais. Os trabalhadores devem continuar a usar os EPIs, se houver, que usariam normalmente para outras tarefas do trabalho.
- Os trabalhadores com risco de exposição média podem precisar usar uma combinação de luvas, um traje, uma máscara facial e/ou um protetor facial ou óculos de proteção. Os conjuntos de EPIs para trabalhadores na categoria de risco de exposição média variam de acordo com a tarefa de trabalho, os resultados da avaliação de risco do empregador e os tipos de exposição que os trabalhadores têm no trabalho. Em raras situações que exigiriam que os trabalhadores dessa categoria de risco utilizassem máscaras de proteção respiratória.
- A maioria dos trabalhadores com alto ou muito alto risco de exposição provavelmente precisará usar luvas, um traje, um protetor facial ou óculos de proteção e uma máscara facial ou máscara de proteção respiratória, dependendo das tarefas do trabalho e dos riscos de exposição. Aqueles que trabalham em estreita colaboração com (ou em contato com ou a menos de um metro e meio) de pacientes que se sabe portarem, ou suspeitos de estarem infectados com o SARS-CoV-2, o vírus que causa a Covid-19, devem usar máscaras de proteção respiratória.

Além disso, de acordo com experiência proveniente de outros países¹, como Portugal, por meio da [Informação Técnica DGS 14/2020](#), sugere-se que os Serviços de Saúde e Segurança do Trabalho/Saúde Ocupacional colaborem na elaboração e atualização do Plano de Contingência das respetivas empresas, tendo em consideração as várias fases da pandemia por Covid-19 e a sua atividade econômica, de acordo com o preconizado nas Normas Regulamentadoras, orientações do Ministério da Saúde, e demais orientações estaduais e municipais.

Durante o estado de calamidade, os Serviços de Saúde e Segurança do Trabalho devem reforçar, a observância normas regulamentadoras com o objetivo de prevenir a transmissão da infecção por Covid-19 na empresa, designadamente:

TRABALHO E COVID-19

- a) Adotando medidas de prevenção específicas a instituir na empresa visando evitar a transmissão da infecção por Covid-19, tendo por base uma (re)avaliação de riscos que contemple a situação de pandemia e o seu impacto nos riscos profissionais. Particular atenção deve ser prestada às empresas que mantêm a atividade, com a contratação de mais trabalhadores, por força das circunstâncias e exigências do momento (ex. setor alimentar, higiene e limpeza, entre outras).
- b) Coordenar e acompanhar a execução e efetiva implementação das medidas de prevenção preconizadas no âmbito do risco de infecção por Covid-19, sobretudo tendo em consideração que se trata de um “perigo grave”, por meio de medidas de engenharia, administrativas e EPIs.
- c) Desenvolver atividades de informação e formação no âmbito da Covid-19, prestando os necessários esclarecimentos ao empregador, trabalhadores e seus representantes nesta matéria, designadamente os relativos a procedimentos básicos de etiqueta respiratória, higienização das mãos, superfícies, máquinas e equipamentos de trabalho, procedimentos de utilização de máscara e de conduta social na empresa. A execução destas atividades deve ser preferencialmente promovida por intranet, e.mail, aplicações e plataformas eletrônicas, entre outros canais de comunicação alternativos, que assegurem, sempre que possível, o distanciamento social.
- d) Desenvolver atividades de informação e formação, em matéria de Saúde e Segurança do Trabalho, dirigida a trabalhadores em regime de teletrabalho (ex. condições ergonómicas, trabalho com écrans de visualização, iluminação, pausas de trabalho).
- e) Desenvolver atividades de promoção da saúde, designadamente as relacionadas com a saúde mental, que inevitavelmente se acentuam no contexto desta pandemia (ex. conciliação do trabalho-família, bem-estar em teletrabalho e em trabalho isolado, gestão de stress, medo e ansiedade).
- f) Atuar em situações críticas, nomeadamente as que envolvam acidentes de trabalho, implementando as necessárias medidas preventivas.

É imprescindível destacar que, embora o uso correto do EPI possa ajudar a evitar algumas exposições, ele não deve substituir outras estratégias de prevenção.

Recomendamos sempre a observação das orientações atualizadas emanadas pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério da Economia, Ministério da Saúde e dos estados e municípios.

TRABALHO E COVID-19

¹ Foram pesquisadas boas práticas em 18 países: Alemanha, Austrália, Bélgica, Canadá, China, Coreia do Sul, Espanha, Estados Unidos, Filipinas, França, Holanda, Irlanda, Itália, Japão, Nova Zelândia, Portugal, Reino Unido e Singapura.

Fonte: <https://sinait.org.br/docs/InformacaoTecnicaDGS-serviccosST.pdf>

LEGISLAÇÃO E ESTUDOS DE REFERÊNCIA**MP nº 936/2020**

http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm

MP nº 927/2020

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

Artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

ACORDO INDIVIDUAL

Medida cautelar na ADI 6363 decisão liminar STF Ministro Lewandowski que estabelece: "acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho [...] deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração", para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes."

Notas Técnicas MPT

<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/coronavirus-veja-aqui-as-notas-tecnicas-do-mpt>

Trabalho Doméstico

Orientações em relação ao trabalho doméstico e a Covid-19, acessíveis em https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/PDF/Orientacoes_SIT_-_Domesticos_-_COVID-19_20200416.pdf

Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm)

<https://servicos.mte.gov.br/bem>

BEm

<https://servicos.mte.gov.br/bem>

Portal Empregador Web

<https://servicos.mte.gov.br/bem>

TRABALHO E COVID-19

Ajuda compensatória mensal

Conforme a MP 936/2020 as situações de REDUÇÃO DE JORNADA E SUSPENSÃO DO CONTRATO ensejam a Possibilidade de acúmulo do pagamento do BEm com uma ajuda compensatória mensal a ser feita pelo empregador:

- no valor definido em acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;
- natureza indenizatória;
- não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;
- não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS.

Auxílio Emergencial

O Auxílio Emergencial é um benefício financeiro destinado aos trabalhadores informais, microempreendedores individuais (MEI), autônomos e desempregados, e tem por objetivo fornecer proteção emergencial no período de enfrentamento à crise causada pela pandemia do coronavírus – Covid-19.

Saiba mais em: <https://auxilio.caixa.gov.br/#/inicio>

Portaria nº 139/2020

http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Portaria/PRT/Portaria%20139-me.htm

Base legal: artigo 32 da MP nº 927/2020 combinada com a MP nº 936/2020, que trata de medidas trabalhistas complementares.

Art. 32. O disposto nesta Medida Provisória aplica-se:

I - às relações de trabalho regidas:

a) pela [Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974](#), e

b) pela [Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973](#); e

II - no que couber, às relações regidas pela [Lei Complementar nº 150, de 1º de junho](#)

de 2015, tais como jornada, banco de horas e férias.

A Lei Complementar nº 150/2015 *dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências.*

Seguro-Desemprego

<http://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/seguro-desemprego/perguntas-frequentes/Paginas/default.aspx>

Base legal: artigo 5º, parágrafo 5º da MP nº 936/2020.

Teletrabalho/Teleserviços/home-office

Lei nº 13.467/2017, 'Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

'Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

'Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada

TRABALHO E COVID-19

à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

'Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.'"

SST

Ofício Circular SEI ME nº 1088/2020

http://trabalho.gov.br/images/Noticias/OFCIO_CIRCULAR_SEI_n_1088_de_2020_ME2.pdf

PDF Orientações Gerais

<https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/covid-19-coronavirus>

PDF Frigoríficos

https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/PDF/Orientações_SIT_frigoríficos.pdf

PDF Teleserviços

https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/PDF/Orientações_SIT_Teleserviços.pdf

PDF Construção Civil

https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/PDF/Orinetacoes_SIT_Construcao_civil.pdf

Notas Técnicas MS

<https://www.sbmfc.org.br/wp-content/uploads/2020/04/Minist-rio-da-Sa-de-Nota-t-cnica-sobre-uso-de-m-scara-caseiras.pdf>

<https://www.saude.gov.br/images/pdf/2020/April/04/1586014047102-Nota-Informativa.pdf>

NOTA TÉCNICA nº 04/2020 GVIMS/GGTES/ANVISA (atualização 31/3/2020) Orientações para os serviços de saúde quanto às medidas de prevenção e controle que devem ser adotadas durante a assistência aos casos suspeitos ou confirmados de infecção pelo novo coronavírus, acessível em <http://portal.anvisa.gov.br/documents/33852/271858/Nota+T%C3%A9cnica+n+04-2020+GVIMS-GGTES-ANVISA/ab598660-3de4-4f14-8e6f-b9341c196b28>

NOTA TÉCNICA nº 18/2020/SEI/GIALI/GGFIS/DIRE4/Anvisa sobre a Covid-19 e as Boas Práticas de Fabricação e Manipulação de Alimentos, acessível em <http://portal.anvisa.gov.br/documents/219201/4340788/NT+18.2020+-+Boas+Pr%C3%A1ticas+e+Covid+19/78300ec1-ab80-47fc-ae0a-4d929306e38b>

NOTA TÉCNICA nº 23/2020/SEI/GIALI/GGFIS/DIRE4/Anvisa sobre Uso de luvas e máscaras da área de alimentos no contexto do enfrentamento da Covid-19, acessível em http://portal.anvisa.gov.br/documents/219201/4340788/NT+23_2020_atualizacao+mascaras/72c8affa-143c-458b-980e-712f288faf0c

Resolução RDC nº 356 de 23/3/2020

<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-rdc-n-356-de-23-de-marco-de-2020-249317437>

OMS

https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6138:covid-19-oms-atualiza-guia-com-recomendacoes-sobre-uso-de-mascaras&Itemid=812

https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid-19&Itemid=875

Ofício Circular SEI ME nº 1088/2020:

http://trabalho.gov.br/images/Noticias/OFCIO_CIRCULAR_SEI_n_1088_de_2020_ME2.pdf

OSHA

[Tradução SINAIT: OSHA3990](#)

["Mascaras N95x FFP3 e FFP2 – Qual a diferença?"](#)

Trabalho e Covid-19

Perguntas e respostas sobre a legislação trabalhista e de Segurança e Saúde do Trabalho, em tempos de pandemia do coronavírus

Publicação do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho – SINAIT

Abril de 2020

Presidente do SINAIT: Carlos Silva

Vice-presidente: Rosa Jorge

Organização: SINAIT

Elaboração: Comissão Técnica – Covid-19/SINAIT e Auditores-Fiscais do Trabalho colaboradores: Ana Costa (RS), Christiane Barros (MG), Lailah Vilela (MG), Patrícia Siqueira (MG) e, ainda, Luis Alves de Freitas (CE), cujo conteúdo da cartilha “Direitos trabalhistas durante a pandemia causada pela Covid-19: sob a luz das Medidas Provisórias n° 927/2020 e n° 936/2020” foi incorporado ao presente trabalho. Auditores-Fiscais do Trabalho da Superintendência Regional do Trabalho do Distrito Federal.

Comissão Técnica – Covid-19/SINAIT

Aida Becker

Ana Palmira Arruda Camargo

Flávia Lopes

Rosa Jorge

Alex Myller

Carlos Silva

Francisco Luís Lima

Ana Luiza Horcades

Eva Pires

Jacqueline Carrijo

Vera Jatobá

Bob Machado

Fábio Lantmann

Renato Bignami

Contatos da Comissão:

WhatsApp: 61 99308-7005

E-mail: covid19@sinait.org.br

Denúncias: <https://sinait.org.br/site/contato-covid>

Telefones e WhatsApp da assessoria:

Nilza Murari – 31 99706-5504

61 99115-8960 / 61 99148-5222 / 61 99308-7005

E-mail da assessoria: comunicacao@sinait.org.br

Site - www.sinait.org.br

Facebook - <https://www.facebook.com/sinaitaft>

Instagram - <https://www.instagram.com/sinaitbr/>

Twitter - <https://twitter.com/sinaitbr>

Youtube - <https://www.youtube.com/channel/UCjIOP2Trxy2Zea0Q4PJTqag/videos>

E-mail geral: sinait@sinait.org.br



Sindicato Nacional dos
Auditores Fiscais do Trabalho

Sinait - SCN Quadra 01, Bloco C, n° 85 – Edifício Brasília Trade Center SLJ 10 Salas 401/410
Brasília - DF CEP: 70711-902 - Telefone: (61) 3328-0875