

# COVID-19 | Orientações para sua empresa

## Jurídico

**ESCRITÓRIO DE  
NEGÓCIOS**  
PARQUE TECNOLÓGICO SÃO JOSÉ DOS CAMPOS

PARQUE  
TECNOLÓGICO  
São José dos Campos   
INOVAÇÃO SEM LIMITES  
NO BORDERS FOR INNOVATION

**Nexus**  
Hub de Inovação  
Pqtec São José dos Campos

Esta publicação é um guia para facilitar a condução da crise na sua empresa, elaborado pelo PqTec em parceria com especialistas. Não dispensa, é claro, a consulta a um técnico da área para ações específicas.

As Medidas Provisórias 927 e 936 trazem alternativas para os empregadores enfrentarem a crise. Veja no que prestar atenção para preservar seu negócio nessa área.

## Home Office

- O empregador poderá alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho (home office) de funcionários, estagiários e aprendizes, sem anotação prévia no contrato de trabalho. É preciso notificar o empregado com 48 horas de antecedência.
- No caso de regime de teletrabalho, deve-se fornecer ao empregado as ferramentas necessárias para que ele possa executar as suas atividades à distância. Recomenda-se também alinhar uma ajuda de custo para despesas com energia elétrica, telefonia e serviços de internet.
- Também se deve fornecer orientações sobre ergonomia no trabalho.

## Férias e Feriados

- O empregado deve ser notificado com 48 horas de antecedência sobre férias e antecipação de feriados. A antecipação de feriados religiosos só pode ser feita com a concordância do empregado. O aviso deve ser feito por escrito ou meio eletrônico.
- As férias não poderão ser gozadas por períodos inferiores a 5 dias e podem ser concedidas ainda que o período aquisitivo não tenha sido concluído.
- O pagamento das férias poderá ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do seu gozo e o 1/3 das férias poderá ser pago após a concessão das férias até a data em que é previsto o pagamento do 13º salário
- O empregado só poderá “vender” o terço de férias (10 dias) se o empregador concordar e o pagamento poderá ser feito até a data do pagamento do 13º salário.

## Licença remunerada

Pode ser uma alternativa para funcionários isolados ou em quarentena.

Se a licença ultrapassar 30 dias, o funcionário perde o direito às férias e dá início a um novo período aquisitivo.

O período de licença também pode ser compensado por banco de horas já adquirido ou, após o retorno ao trabalho, durante 45 dias, com até duas horas extras de trabalho por dia sem pagamento correspondente.

# Alteração de jornada de trabalho

A Medida Provisória 936 criou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para preservação de postos de trabalho durante o atual estado de calamidade pública causado pelo Covid-19.

As medidas são aplicáveis a partir do salário do mês de abril e valem para empregados CLT, aprendizes, trabalhadores temporários, rurais e domésticos. As medidas terão validade somente durante o estado de calamidade.

Deve ser preservado o valor do salário-hora de trabalho e a empresa deve controlar a redução da jornada mesmo para cargos que não tem normalmente controle de jornada.

## 1. Redução proporcional de jornada de trabalho e de salário por até 90 dias

O empregado receberá o seguro-desemprego que teria direito, mesmo que não cumpra os requisitos para recebimento do benefício (e não perde o direito de recebê-lo posteriormente). Acordos de redução, individuais ou coletivos, devem ser comunicados ao Ministério da Economia no prazo de 10 dias.

A redução de 25% pode ser acordada individualmente.

A redução de 50% e 70% tem duas possibilidades:

- Empregados que recebem até R\$ 3.117 ou acima de R\$ 12.202,12 e que tenham curso superior completo podem acordar individualmente, diretamente com a empresa.
- Demais empregados podem ter redução salarial mediante negociação coletiva com a participação do sindicato.

## 2. Suspensão temporária de trabalho por até 60 dias

- O acordo é individual e deve ser feito escrito e enviado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias. Depois de assinado, o acordo individual deve ser enviado ao sindicato no prazo de 10 dias.
- A empresa pode dar uma ajuda de custo totalmente indenizatória ao funcionário.
- O empregado tem garantido o emprego durante a suspensão e após seu término, por igual período.



## Benefícios

Durante o estado de calamidade, o vale transporte não precisa ser pago em caso de home office ou suspensão de contrato (já que não haverá deslocamento).

Os outros benefícios concedidos pela empresa como vale alimentação (cesta básica) e plano de saúde, devem ser mantidos, pois o contrato de trabalho continua em vigor e o benefício faz parte do vínculo de emprego.

## Recomendações gerais

- Fornecer lavatórios com água e sabão;
- Fornecer sanitizantes (álcool 70% ou outros adequados à atividade);
- Seguir os planos de contingência recomendados pelas autoridades locais em casos de pandemia;
- Negociar acordos e/ou instrumentos coletivos de trabalho prevendo flexibilização de horários, especialmente para os trabalhadores que integrem grupos vulneráveis, maiores de 60 anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos, gestantes e crianças.

## Consulte fontes oficiais

Sites dos governos e de instituições do setor ajudam a orientar sua conduta. Priorize esses canais na hora de se informar.

[www.sjc.sp.gov.br](http://www.sjc.sp.gov.br)

[www.saopaulo.sp.gov.br/coronavirus/quarentena](http://www.saopaulo.sp.gov.br/coronavirus/quarentena)

[www.gov.br/economia/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/vamosvencer](http://www.gov.br/economia/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/vamosvencer)

[www.coronavirus.fiesp.com.br](http://www.coronavirus.fiesp.com.br)

[www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/coronavirus](http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/coronavirus)

Este conteúdo foi elaborado com a consultoria e apoio dos parceiros

