

COVID - 19

PRINCIPAIS ASPECTOS JURÍDICOS

NEWSLETTER

TRABALHISTA

23 DE MARÇO DE 2020

Diante da importância de assessoria constante a nossos clientes e parceiros, informamos que, diariamente e/ou, conforme a necessidade, Araúz & Advogados produzirá conteúdo para *newsletter* jurídica, dividida por seus setores, a fim de deixar a atividade desenvolvida pelo cliente o mais segura e atualizada possível em meio às tantas medidas legislativas e executivas transitórias editadas no período de crise.

Carlos Araúz Filho
arauz@arauz.com.br

Coordenador Trabalhista:

Thiago Gardai Collodel
thiago_collodel@arauz.com.br



Medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (MP 927/2020)

No dia 22 de março de 2020 o Governo Federal publicou a Medida Provisória n. 927/2020 que dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

A medida provisória fica vinculada ao estado de calamidade pública reconhecido pelo decreto Legislativo n. 6 de 2020, sendo que para fins trabalhistas constitui hipótese de força maior, nos termos do artigo 501 da CLT.

Estabelece a MP, que durante o estado de calamidade, empregado e empregador poderão celebrar acordo individual escrito, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição. Ou seja, o acordo individual escrito pode, excepcionalmente, contrariar previsões em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, disposições legais, mas deve respeitar as garantias previstas na CLT.

As medidas apresentadas na MP não são exaustivas, mas sim exemplificativas (podem ser negociadas outras entre empregado e empregador).

Passamos a tratar cada uma das Medidas sugeridas:

1 - Teletrabalho:

Foi autorizado a adoção do regime de teletrabalho (conhecido como Home Office). O teletrabalho já era autorizado pela CLT (artigo 75-A e seguintes), contudo, a MP flexibilizou algumas condições:

- O trabalhador deve ser comunicado com 48h mínimas de antecedência, por escrito ou meio eletrônico;



- A empresa possui um prazo de 30 dias para firmar acordo/contrato escrito, que disponha sobre as responsabilidades pela aquisição e manutenção dos equipamentos destinados a infraestrutura para realização do Home Office (incluindo despesas com internet);
- Caso o trabalhador não possua equipamentos o empregador poderá fornecê-los mediante contrato de comodato e caso não seja possível o fornecimento, o período será considerado como tempo à disposição (ou seja, o colaborador receberá o salário normalmente, ainda que não executando labor à distância).
- O tempo e uso em aplicativos ou programas de comunicação, fora da jornada de trabalho, não serão considerados como tempo à disposição, regime de prontidão ou sobre aviso, salvo se isso constar acordado com o colaborador.
- Contudo, o empregador não pode controlar ou exigir a conexão do colaborador com esses instrumentos fora do horário normal de trabalho.
- Fica permitido a adoção de tais medidas para estagiários e aprendizes.

2 – Antecipação de Férias

Foi autorizada a concessão de férias com comunicação ao empregado com antecedência mínima de 48h, por escrito ou meio eletrônico:

- As férias não poderão ser gozadas em período inferior a 5 dias corridos;
- Poderão ser antecipadas – caso o colaborador não tenha terminado o período aquisitivo;
- Adicionalmente, poderá ser negociada a antecipação de férias de períodos futuros, mediante acordo escrito;
- Os colaboradores que pertencem ao grupo de risco do Coronavírus terão prioridade para concessão de férias;
- O pagamento do terço de férias poderá ser feito após a concessão das férias, tendo como data limite a data do pagamento do 13º salário – 20 de dezembro;
- A conversão do terço do período de férias em abono pecuniário, que era direito e decisão do colaborador), fica vinculada a concordância do empregador;
- O pagamento da remuneração das férias, que pela regra geral de ser feito até dois dias antes do período de concessão, poderá ser feito até o quinto dia útil do mês subsequente ao início das férias;
- Em caso de dispensa, os valores devidos de férias ou terço não pagos, deverão ser quitados com os valores rescisórios.



Fica autorizada a concessão de férias coletivas, como comunicação ao conjunto de empregados no prazo mínimo de 48h de antecedência. Não é necessária a comunicação ao órgão local do Ministério da Economia (Gerências Regionais do Trabalho) e Sindicatos da Categoria. Não são aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT.

3 – Antecipação de Feriados

- Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência mínima de 48h, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.
- O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância expressa do empregado em acordo individual escrito.

4 – Banco de Horas

- Os empregadores poderão se utilizar de Banco de Horas para interrupção das atividades, por meio de acordo coletivo ou individual, com compensação no prazo de até 18 meses, contados do encerramento do estado de calamidade. A compensação futura não poderá exceder a prorrogação da jornada acima de 2h extras, ou passar de 10h diárias.
- Esta forma de compensação independe de negociação com o Sindicato.

5 – Exigências Administrativas em Segurança e Saúde no Trabalho

- Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.
- O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha ocorrido há menos de 180 dias.
- Fica suspensa a obrigatoriedade de treinamentos periódicos previstos em Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho, devendo ser realizados no prazo de 90 dias após o término do estado de calamidade.
- As CIPAs poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade, e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.



6 – Suspensão dos Contratos para Qualificação Profissional

O Governo autorizou que durante o estado de calamidade os contratos de trabalho poderão ser suspensos, pelo prazo de até 4 meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual.

Essa medida:

- Não depende de autorização dos Sindicatos;
- Pode ser acordada individualmente ou com grupo de empregados;
- Deve ser registrada na CPTS física ou eletrônica.

O empregador poderá conceder uma ajuda compensatória mensal, com natureza indenizatória (ou seja, sem encargos) durante o respectivo período, cujo valor poderá ser negociado como o colaborador.

Durante o período de suspensão, o empregado terá direito aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador (como Plano de Saúde ou Auxílio Alimentação).

Caso não seja ofertado o curso ou o empregado permaneça trabalhando, fica descaracterizada a suspensão contratual, sendo devidos de imediato a remuneração e encargos sociais, penalidades previstas em Lei e Convenções ou Acordos Coletivos.

7 – Recolhimento do FGTS

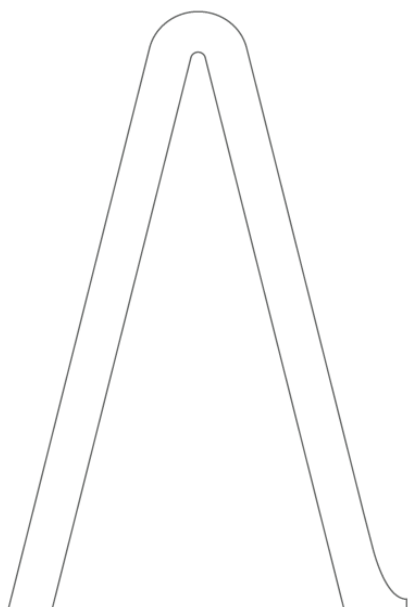
Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, independente do número de empregados, regime de tributação e ramo de atividade.

Trata-se de faculdade do empregador.



8 – Outras Medidas

- Os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficam suspensos por 180 dias contados da entrada em vigor da MP;
- Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal;
- Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo;
- A MP se aplica as domésticas, inclusive quanto ao Banco de Horas;
- Ficam convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto nesta Medida Provisória, tomadas no período dos trinta dias anteriores à data de entrada em vigor desta Medida Provisória.



ARAÚZ & ADVOGADOS ASSOCIADOS

PR

Curitiba
Toledo
Londrina
Maringá

SP

São Paulo

MT

Sinop

RS

Cruz Alta

SC

Itajaí

www.arauz.com.br
contato@arauz.com.br

