



ORIENTAÇÕES PARA EMPRESAS E INDÚSTRIAS

MEDIDAS PARA AS QUESTÕES TRABALHISTAS

PREVENÇÃO DO
C  **RONAVÍRUS**

FIEAC

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

1. INTRODUÇÃO

O presente informativo tem como utilitário auxiliar as empresas nas suas relações com o público interno e externo de forma a apresentar algumas alternativas disponíveis para as empresas atenuarem o efeito do impacto do novo Coronavírus (Covid-19).

Não podemos deixar de contribuir para a saúde pública neste delicado momento, mas também devemos dar uma atenção aos negócios que, conseqüentemente, serão afetados pelas implicações econômicas que as empresas deverão sofrer.

Assim, este informe tem a finalidade de ajudar as empresas a ter as informações necessárias para utilizar em seu favor, com o objetivo de mitigar os efeitos devastadores do referido vírus.

2. QUESTÕES TRABALHISTAS

Como destaque, temos a Medida Provisória 927, aprovada em 23/03/2020, que regula as medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública em decorrência da pandemia do novo Coronavírus (Covid-19).

Esta Medida Provisória viabilizou alguns instrumentos jurídicos que foram regulados e flexibilizados, que são interessantes medidas alternativas legais para situações distintas, após análise individualizada por parte de cada empresa.

2.1. TELETRABALHO OU HOME OFFICE

O teletrabalho, popularmente chamado de home office, é uma alternativa que contribui para o necessário isolamento social (quarentena) e para a continuidade das atividades laborais.

Por tratar-se de medida emergencial e temporária, é possível a dispensa de algumas etapas formais, como o mútuo consentimento previsto em contrato de trabalho.

- Dispensa formal de algumas etapas, como o mútuo consentimento;
- O empregador poderá alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho ou remoto, independente de acordo coletivo ou individual;
- O empregado deve ser notificado em pelo menos 48 (quarenta e oito) horas de antecedência por escrito ou por meio eletrônico;
- A aplicação de home office poderá ser implementada também para estagiários e aprendizes.

2.2. ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

- Deve ser notificada com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, por meio escrito ou eletrônico.

- Poderão ser concedidas as férias ao empregado cujo período aquisitivo não tenha se verificado;
- O empregador poderá antecipar ao empregado períodos de férias futuros, o que pode ser realizado mediante acordo individual.
- Não poderá ser inferior a 5 (cinco) dias corridos;
- O pagamento da remuneração de férias deverá ocorrer até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início das férias;
- O terço constitucional poderá ser pago até a data da gratificação natalina.

2.3. CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

- Deve ser notificado o empregado por escrito ou por meio eletrônico com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência;
- Não há limite de períodos máximo de concessão, assim como não há o limite mínimo de dias concedidos;
- Não há mais a exigência de comunicação prévia ao Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos.

2.4. APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

- Com esta medida, a empresa poderá antecipar o gozo dos diversos feriados não religiosos federais, estaduais e municipais;
- O colaborador deverá ser notificado por meio escrito ou eletrônico, feita com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência;
- O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de acordo com o empregado, com manifestação por escrito;
- Os feriados poderão ser abatidos de eventuais compensações de banco de horas existentes.

2.5. BANCO DE HORAS

Poderá ser instituído um regime especial de banco de horas, que poderá ser concretizado de forma individual com o colaborador.

- A compensação deverá ser realizada em até 18 (dezoito) meses, contados a partir do encerramento do estado de calamidade pública (31 de dezembro de 2020);
- A prorrogação da jornada poderá ser de até 02 (duas) horas diárias, e não pode exceder as 10 (dez) horas diárias.

2.6. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A Consolidação das Leis Trabalhistas, no art. 476-A, prevê a suspensão contratual de 02 (dois) a 05 (cinco) meses, desde que o empregado que estiver com o seu contrato suspenso participe de progra-

mas ou cursos de capacitação fornecidos pelo empregador.

- Para ocorrer a suspensão contratual devem ser observados todos os requisitos do art. 471.
- O empregado deve concordar com a suspensão, por meio de acordo ou convenção coletiva, comunicação ao sindicato com antecedência mínima de 15 (quinze) dias;
- O empregador poderá conceder ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial;
- No caso de dispensa do empregado no período da suspensão ou nos 3 (três) meses subsequentes, o empregador deverá pagar as parcelas indenizatórias previstas na legislação, multa estabelecida na convenção ou acordo coletivo, sendo esta de no mínimo de 100% (cem por cento) do valor da última remuneração;
- No caso de não ser promovido o curso ou programa de qualificação durante a suspensão, ou se o empregado continuar laborando para o empregador, fica descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais

OBS: A MP 927/2020 trazia outras formas e prazos, distintos aos previstos na CLT, para a suspensão do contrato de trabalho, contudo, o artigo fora revogado pela Medida Provisória 928 publicada em 24/03/2020.

2.7. POSTERGAÇÃO DE PAGAMENTO DE FGTS

A Medida Provisória nº 927 prevê a postergação do pagamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) dos meses de março, abril e maio de 2020.

- Deverão ser pagas sem multas ou encargos;
- Serão parceladas em 06 (seis) vezes, com parcelas que iniciarão em julho de 2020;
- Os prazos das certidões de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Medida Provisória serão prorrogados por 90 (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;
- Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória 927.

2.8. REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO

A Medida Provisória 927 não regulamentou a redução de jornada de trabalho e salário, portanto, devemos nos basear nas determinações das Consolidações das Leis Trabalhistas (CLT).

- O art. 503 da CLT prevê a redução salário nos casos de força maior ou prejuízo devidamente comprovado.

- O salário pode ser reduzido em até 25% (vinte e cinco por cento) do valor determina do em contrato, mas deve sempre obedecer ao limite do salário mínimo.
- A redução da jornada de trabalho deve ser proporcional à redução salarial e deve ser adota da de maneira temporária.
- Toda redução deve estar prevista em Convenção Coletiva de Trabalho, a qual deve ser subs crita pelo empregador, pelos empregados e pelo sindicato e, posteriormente, registrada no Ministério Público do Trabalho e Emprego.

2.9. NÃO INCIDÊNCIA DA COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL

Conforme a Medida Provisória 927/2020, os casos de contaminação pelo Coronavírus (Covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto se ficar comprovado onexo causal.

2.10. OUTRAS MEDIDAS INTERESSANTES

A Medida Provisória nº 927 também prevê outras medidas, tais como:

- Suspensão de exames médicos, exceto os demissionais;
- Suspensão dos treinamentos previstos das Normas de Segurança do Trabalho;
- As CIPAS podem ser prorrogadas, sem a realização de eleições;
- Medidas para a prorrogação de jornada aos estabelecimentos de saúde;
- Suspensão dos prazos de prescrição de processos relacionados ao FGTS;
- Auditores do Ministério da Economia atuarão sem a imposição de multa, exceto alguns casos mais graves;
- Antecipação do abono para quem recebe benefício da Previdência Social.

2.11. MANTENHA UMA COMUNICAÇÃO COM OS COLABORADORES ACERCA DO COVID-19

Afim de evitar a disseminação de falsas informações, recomenda-se que os a empresa mantenha uma rotina de divulgação sobre as orientações com relação ao Covid-19 por meio de e-mails, memorandos e grupos corporativos de WhatsApp.