INFORMATIVO SICONTIBA

FLEXIBILIZAÇÃO DE REGRAS TRABALHISTAS (EXCEPCIONAIS E TEMPORÁRIAS)

APLICÁVEIS ÀS RELAÇÕES DE EMPREGO

DURANTE O PERÍODO DE CALAMIDADE PÚBLICA

EM DECORRÊNCIA DA PANDEMIA CORONAVÍRUS (COVID-19)

OBSERVAÇÕES INICIAIS:

Este compilado de regras (CLT, MP 927/2020 e Lei 13.979/2020) não visa entrar no mérito da justiça ou não de suas normas, em que pese entendemos que os sindicatos deveriam ter sido contemplados e prestigiados nas novas normas como peças fundamentais nesse momento de flexibilização de regras trabalhistas, possibilitando a participação nas negociações coletivas com as categorias**.**

Este informativo visa tão somente informar EMPREGADORES e EMPREGADOS sobre o que está válido na legislação no momento de sua divulgação (em 25/03/2020).

ATENÇÃO:

É de suma importância acompanhar os noticiários de credibilidade (**cuidar com as FAKE NEWS**), a publicação de normas legislativas, bem como contatar o departamento jurídico do seu sindicato, visto que **há comentários diários de que medidas provisórias, projetos de lei e outras normas estão sendo elaboradas para serem aplicadas, de forma temporária e excepcional, para o período de pandemia**.

EFEITO RETROATIVO DA MP:

A MP foi dotada de efeito retroativo, de forma que os atos tomados em consonância com a norma nos 30 (trinta) dias anteriores à sua publicação estão convalidados. O efeito é relevante, por exemplo, para férias já concedidas sem o aviso prévio de 30 (trinta) dias.

CONTRATO INDIVIDUAL:

Os empregadores e os empregados poderão celebrar acordo individual escrito para evitar a demissão durante a pandemia. O acordo será preponderante sobre os demais instrumentos normativos, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS:

A MP 927/2020 adia o recolhimento do FGTS, pelos empregadores, das competências de março, abril e maio. Tais obrigações poderão ser quitadas de forma parcelada - em até seis vezes - a partir de julho de 2020, sem incidência de atualizações, multas e outros encargos. O empregador precisará declarar as informações até o dia 20 de junho para fazer uso da prerrogativa.

RELAÇÕES SINDICAIS:

O empresário pode verificar qual linha de orientação que o sindicato representativo vem adotando, sendo por acordos ou orientações jurídicas. Consulte o seu sindicato para averiguar se existe alguma norma mais benéfica ao empregado constante de ACT/CCT, quando comparada com a legislação em vigência. Exemplo: averiguar com o sindicato laboral se está autorizada a possibilidade de redução de jornada de trabalho com redução proporcional de salários, desde que respeitados requisitos e estabelecida alguma forma de compensação ao empregado, a exemplo de estipulação de garantia/estabilidade provisória contra dispensa involuntária do emprego durante o estado de calamidade pública ou até em período superior.

PRORROGAÇÃO DE ACORDOS:

As convenções e os acordos coletivos de trabalho vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias, durante a pandemia.

TELETRABALHO – HOMEOFFICE – TRABALHO REMOTO – SERVIÇO À DISTÂNCIA:

As empresas, a seu critério (de forma unilateral), poderão alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, via notificação prévia de 48 horas, que consiste na realização das tarefas diárias e mensais no ambiente da residência do funcionário, sem necessidade do deslocamento até a empresa. Importante descrever as atividades que serão desenvolvidas, bem como responsabilidades sobre o equipamento utilizado e anotação sobre isenção do controle de jornada. O empregador poderá fornecer os equipamentos, em regime de comodato (como um empréstimo gratuito sem caráter salarial), e pagar pelos serviços de infraestrutura, caso o empregado não os possua. O vale alimentação/refeição deve ser mantido se previsto em acordo coletivo ou convenção coletiva.

FÉRIAS INDIVIDUAIS (possibilidade de antecipação):

O empregador poderá antecipar as férias do empregado, situação que deverá ser comunicada com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser usufruído. O pagamento poderá ser realizado até o quinto dia do mês subsequente, sendo que o terço constitucional poderá ser realizado até o pagamento do 13º salário. Trabalhadores que pertençam ao grupo de risco da covid-19, como idosos, terão prioridade. As férias poderão ser concedidas mesmo que o trabalhador ainda não tenha direito (mesmo que não tenha completado o período aquisitivo de 12 meses). É possível que períodos futuros de férias, relativos a períodos aquisitivos ainda não iniciados, possam ser usufruídos, desde que seja celebrado acordo individual nesse sentido. Já a conversão das férias em pecúnia, a chamada "venda de férias", deverá ser acordada com o empregador, deixando de ser prerrogativa exclusiva do empregado ao longo da crise.

Obs.: para os profissionais da área de saúde ou que desempenhem funções essenciais, as férias ou licenças não remuneradas poderão ser suspensas, mediante comunicação formal da decisão, preferencialmente com antecedência de 48 horas.

FÉRIAS COLETIVAS (possibilidade de antecipação):

O empregador poderá ainda, a seu critério, conceder férias coletivas, notificando o conjunto dos empregados afetados com antecedência mínima de 48 horas. Ficam suspensos o limite

mínimo de 10 (dez) dias de férias, a limitação de 2 períodos por ano e a comunicação à Secretaria do Trabalho.

As férias coletivas poderão ser concedidas sem a limitação de 2 períodos por ano, conforme previsão legal, e não precisarão contar com número mínimo de dias.

FERIADOS (possibilidade de antecipação):

Os empregadores poderão antecipar feriados não religiosos federais, estaduais e municipais. Será preciso, apenas, a notificação prévia do novo calendário a ser seguido no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. Os feriados poderão ser utilizados para compensação de saldo em banco de horas, que passa a ter limite de 18 (dezoito) meses, desde que por acordo individual escrito. O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado.

BANCO DE HORAS:

A MP possibilita a criação de sistema especial de compensação de horas no regime de banco de horas, independente dos sistemas de compensação já existentes. Diferentemente dos bancos de horas regulares, o banco de horas possibilitado pela MP 927 facultará a compensação das horas devidas em até 18 meses. A forma de compensação da jornada, por sua vez, será definida pela empresa, que deverá obedecer o limite de 2h extras diárias, não podendo o dia de trabalho contar com mais de 10h de atividade laboral.

SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO:

Ao longo do estado de calamidade pública fica suspensa a exigência de realização de exames médicos ocupacionais, mantido apenas o exame demissional – acaso não realizado o exame médico ocupacional no prazo de 180 (cento e oitenta) dias. Tais exames deverão ser realizados no prazo de 60 (sessenta) dias após o término do estado de calamidade, salvo recomendação médica específica.

Igualmente, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos referidos em Normas Regulamentares da Secretaria do Trabalho, podendo, ainda, serem realizados por meio telemático. Os treinamentos precisarão ser realizados em 90 (noventa) dias contados do término do estado de calamidade.

As comissões internas de prevenção de acidente (CIPA) poderão ser mantidas, inclusive com a suspensão dos respectivos processos eleitorais.

DAS MATÉRIAS ESPECÍFICAS AOS PROFISSIONAIS DA ÁREA DE SAÚDE:

Estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, poderão prorrogar a jornada de trabalho dos profissionais da área, mesmo para aqueles que trabalham em condições insalubres e em regime de compensação de 12x36.

As prorrogações ao trabalho poderão ser incluídas em banco de horas, e compensadas em 18 (dezoito) meses do fim do estado de calamidade pública.

Aspecto relevante da norma diz respeito à questão de eventual reconhecimento da Covid-19 como doença ocupacional. Para o texto legal, apenas se comprovado o nexo de causalidade será possível indicar adoecimento como decorrente da relação de trabalho.

ANTECIPAÇÃO DO ABONO:

O pagamento do abono salarial devido aos segurados que receberam, ou recebem, auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão, será antecipado em duas parcelas (abril e maio). O abono é previsto no artigo 40 da Lei 8.213/1991.

REDUÇÃO DE JORNADA COM REDUÇÃO PROPORCIONAL DE SALÁRIO:

Não foi publicada ainda qualquer medida em relação à redução do salário de maneira proporcional à jornada, sendo possível que o Governo Federal edite outras Medidas Provisórias nos próximos dias. Consulte o seu sindicato em relação a este item.

EMPREGADO INFECTADO COM CORONAVÍRUS:

A MP estabelece que não será considerada doença do trabalho a contaminação do empregado, salvo se comprovado o nexo de causalidade.

Conforme a Lei 13.979/2020, o trabalhador tem direito ao tratamento de forma gratuita e a justificação das faltas nas ausências (com declaração ou atestado médico) em decorrência das medidas de enfrentamento.

AUXÍLIO DOENÇA:

O empregado infectado pelo vírus, por enquanto (enquanto não se tenha uma nova norma publicada), se submete às mesmas regras dos demais doentes, isto é, o empregador paga os primeiros quinze dias e a previdência paga o benefício previdenciário (auxílio doença), em caso de preenchimento dos requisitos.

LICENÇA REMUNERADA: As empresas podem conceder licença remunerada por mais de 30 dias, ocorrendo a interrupção do contrato de trabalho e a continuidade do recebimento da remuneração pelo empregado. Importante observar que neste caso o empregado não terá direito a férias, mas não perde o direito ao recebimento do terço constitucional relativo a elas. Licenças inferiores a 30 dias não podem ser descontadas das férias do empregado (CLT, art. 133, III). O empregador também pode ajustar, por escrito, que o período de afastamento seja utilizado para compensar eventuais horas extras antes laboradas, ou, alternativamente, que, no seu retorno, sejam cumpridas 2 horas extras por dia, por até 45 dias, para compensar o período de licença. É considerado como tempo efetivo de serviço para todos os efeitos legais.

RECESSO:

Todo período de folga concedida ao empregado, que não se enquadre como férias individuais ou coletivas. É considerado como tempo efetivo de serviço para todos os efeitos legais.

VIGENTE - *LAY OFF* - SUSPENSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO PARA QUALIFICAÇÃO:

A medida tem por objetivo auxiliar as empresas a enfrentar crises, ao tempo que qualifica o trabalhador e preserva o emprego. A legislação (CLT, art. 476-A) autoriza a suspensão do contrato de trabalho por um período de dois a cinco meses para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador. Durante este período o empregado **receberá do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) bolsa de qualificação profissional**, ficando a empresa liberada do pagamento de salários. Para que se estabeleça o *lay off*, **a legislação exige a expressa autorização por negociação coletiva e a aquiescência formal do empregado e a efetiva participação no curso de qualificação**

profissional. Vale esclarecer que durante o período da suspensão do contrato de trabalho as empresas cessam os recolhimentos para o FGTS e INSS em favor do afastado durante o período do afastamento.

NÃO VIGENTE - DA FLEXIBILIZAÇÃO DO *LAY OFF* - SUSPENSÃO DO CONTRATO PARA QUALIFICAÇÃO - ART. 18 E SS DA MP REVOGADO:

Na manhã do dia 23, o Presidente Jair Bolsonaro anunciou a **retirada do artigo 18 da Medida Provisória n.º 927/2020**, que permitia a suspensão nos contratos de trabalho por até quatro meses, prevendo que o empregador não era obrigado a pagar o salário no período de suspensão e que apenas os benefícios como plano de saúde seriam mantidos. A Medida Provisória flexibilizava pontos relevantes da figura já prevista no artigo 476-A da CLT. Após a repercussão negativa da disposição, o Governo entendeu por voltar atrás no dispositivo. O texto do artigo 18 da MP 927, assim, foi sumariamente revogado pelo artigo 2º da MP 928, publicada no dia 23/03/2020.

Obs.: Em entrevista coletiva realizada no dia 23/03, pela tarde, foi indicado que a questão da suspensão retornará em outra medida, na qual serão também estabelecidas participação do erário em ajudas financeiras aos empregados cujos contratos forem suspensos.

ASSESSORIA JURÍDICA DO SICONTIBA

E-mail: assessoriajuridica@sicontiba.com.br

Site: www.sicontiba.com.br