

CORONAVÍRUS - MEDIDAS TRABALHISTAS



CENÁRIO

Em 06/02/2020 foi promulgada a Lei n.13.979, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional em virtude do Coronavírus.

Dentre outras disposições, a Lei traz previsão para faltas justificadas ao empregado infectado ou que esteja realizando exames para averiguar seu estado de saúde.

Contudo, mesmo após a citada lei, a reforma trabalhista prevista na Lei n.13.467/2017, e de alguns pontos expressos na Medida Provisória n.905/19, a legislação brasileira não prevê em seu texto previsões normativas para balizar as relações de trabalho em momentos como o de pandemia.

Desta forma, no dia 22/03/2020, o Poder Executivo editou a Medida Provisória n.927/2020 que dispõe sobre medidas que podem ser adotadas no âmbito trabalhista neste momento de crise e calamidade pública, a qual foi reconhecida no Decreto Legislativo nº 06 de 20/03/2020, bem como a MP 936/2020 que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares

Os pontos abaixo elencados referem-se aos itens previstos na citada MP 927/2020 em conjunto com as normas trabalhistas vigentes e os reflexos nas relações de trabalho no Brasil.



MP 927/2020



FÉRIAS COLETIVAS

O empregador poderá conceder férias coletivas com pré-aviso aos empregados com antecedência mínima de 48h, sem limite de dias para gozo.

FÉRIAS INDIVIDUAIS

O empregador poderá conceder férias ao empregado com pré-aviso por escrito ou eletrônico, com antecedência mínima 48h.

O período de férias não poderá ser inferior a 5 dias e pode haver antecipação de período de férias futuras, ou seja, para o qual ainda não houve o cumprimento do período aquisitivo pelo empregado.

CUSTOS COM AS FÉRIAS

O pagamento relativo as férias poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, e o abono de 1/3 poderá ser pago até a data em que é devido o pagamento do 13º salário.



HOME OFFICE (teletrabalho)

O teletrabalho está autorizado, sendo que empregador deverá avisar o empregado a respeito do retorno ao trabalho de 48h de antecedência.

Os aditivos contratuais poderão ser firmados no prazo de até 30 (trinta) dias contados da data da mudança do regime de trabalho. Os custos previstos no aditivo em razão da implantação do teletrabalho não integram a remuneração.

As permissões trazidas na Medida Provisória quanto ao teletrabalho abarcam também as funções de estagiário e aprendiz.



ANTECIPAÇÃO DOS FERIADOS

O empregador poderá realizar a antecipação de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, com aviso de antecedência ao empregado de no mínimo 48h.

BANCO DE HORAS

Poderá ser estabelecido banco de horas através de negociação coletiva para compensação no prazo de até 18 meses.

Já a compensação do saldo de banco de horas não precisa de norma coletiva, podendo ser determinada pelo empregador.



SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS E DE SEGURANÇA DO TRABALHO

A realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares teve sua obrigatoriedade suspensa.

O exame demissional continua obrigatório, exceto se o último ocupacional tenha ocorrido a menos de 180 dias.

Treinamentos periódicos e eventuais dos empregados também estão suspensos.



FGTS

A exigibilidade do recolhimento do FGTS referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020 respectivamente, está suspensa.

O pagamento posterior poderá ser realizado de forma parcelada, sem atualização, encargos e multas, em até 6 parcelas a partir de julho de 2020.



OBSERVAÇÕES IMPORTANTES SOBRE A MP 927/2020

Os casos de contaminação de empregados pelo coronavírus não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

As normas coletivas vencidas e vincendas no prazo de 180 dias contados da data de entrada em vigor da MP, poderão ser prorrogadas a critério do empregador pelo prazo de noventa dias após o termo final do prazo de 180 dias.



MP 936/2020



REDUÇÃO DA JORNADA E SALÁRIO

Pode ocorrer por acordo individual escrito com comunicação prévia de dois dias corridos ao empregado, devendo ser preservado o salário-hora.

Deve obedecer os percentuais de 25%, 50% ou 70% (salvo norma coletiva prever outros percentuais), sendo que estes durarão até o fim do estado de calamidade pública ou até a data estipulada no acordo firmado entre as partes, podendo ser de no máximo 90 dias.

O empregador pode cessar o acordo antes do prazo firmado, devendo comunicar o empregado previamente a respeito, retomando os valores anteriormente praticados.



SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Pode ocorrer por acordo individual escrito com comunicação prévia de dois dias corridos ao empregado. Durante esse período, o empregado continua fazendo jus aos benefícios concedidos pelo empregador.

Perdurará até o fim do estado de calamidade pública ou até a data estipulada no acordo firmado entre as partes, tendo o prazo máximo de 60 dias, fracionados em até dois períodos de trinta dias.

O empregador pode cessar o acordo antes do prazo firmado, devendo comunicar o empregado previamente a respeito, retomando os valores anteriormente praticados.

A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00, deve custear ajuda compensatória mensal, de natureza indenizatória, correspondente a 30% do valor do salário do empregado.



GARANTIA PROVISÓRIA AO EMPREGO

Durante o período que durar a redução da jornada e salário ou suspensão do contrato, bem como por igual período posterior, o empregado faz jus à garantia provisória do seu emprego.

O empregador que não observar a garantia provisória estipulada, terá que arcar com as verbas rescisórias e indenizações previstas em lei, dispensada a indenização quando houver pedido de dispensa por parte do empregado, ou dispensa por justa causa.



BENEFÍCIO EMERGENCIAL

O governo arcará com um Benefício Emergencial ao trabalhador, que terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

Nos casos de redução de jornada e salário, o valor a pagar será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução.

Para os casos de suspensão contratual, o valor a pagar será equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

Nos casos em que a empresa custear 30% dos vencimentos do empregado, a União arcará com o percentual de 70% do seguro-desemprego a que o mesmo teria direito.



EMPREGADO QUE FAZ JUS AO BENEFÍCIO EMERGENCIAL

Qualquer empregado de empresa privada, que tenha o contrato suspenso, ou reduzida a jornada e o salário, poderá fazer jus aos benefícios previstos na MP, independentemente do tempo de vínculo empregatício, sendo que, em caso de dispensa, não perderá o direito ao seguro desemprego desde que preenchido os requisitos.



EMPREGADO QUE NÃO FAZ JUS AO BENEFÍCIO EMERGENCIAL

Não faz jus ao benefício aquele que ocupe cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo, ou que esteja em gozo de benefício previdenciário continuado (como, por exemplo, aposentadoria, auxílio doença e seguro desemprego).

Também não faz jus aquele que tiver, por negociação coletiva, redução inferior a 25% do salário.



ACORDO INDIVIDUAL OU COLETIVO

Para aquele trabalhador que recebe salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00, e para aquele portador de diploma de nível superior e que percebe salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12, a suspensão de contrato ou a redução salarial e jornada pode ser feita individualmente.

Para os demais, será necessária negociação por norma coletiva, salvo se a redução salarial for de até 25%.



COMUNICAÇÕES PELO EMPREGADOR

O empregador que optar pela adoção das medidas encartadas na MP (suspensão do contrato ou redução do salário e jornada), deverá informar tal fato ao Ministério da Economia em até 10 dias contados a partir da data da celebração do acordo.



NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As medidas estabelecidas podem ser realizadas por negociação coletiva, sendo que nesta possibilidade, havendo redução de jornada e de salário inferior a 25%, o governo não arcará com o benefício emergencial previsto.

As normas coletivas celebradas antes do dia 01/04/2020 poderão ser renegociadas para adequação de seus termos, no prazo de dez dias corridos contados da data citada.



EMPREGADO NÃO ABRANGIDO

As medidas propostas não se aplica a empregado de órgãos da administração pública direta e indireta, empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e organismos internacionais.



DEMAIS PROFISSIONAIS

O disposto na MP se aplica aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

O empregado que esteja em contrato intermitente, celebrado antes do dia 01/01/2020, fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 pelo período de três meses.



RISCOS NA ADOÇÃO DAS MEDIDAS PREVISTAS NAS MP'S

Medida Provisória (MP) é um instrumento com força de lei, adotado pelo presidente da República, em casos de relevância e urgência. Produz efeitos imediatos, mas depende de aprovação do Congresso Nacional para transformação definitiva em lei.

As medidas previstas na MP 927/2020 e na MP 936/2020 são válidas durante o estado de calamidade pública estabelecido no Decreto Legislativo nº 06 de 20/03/2020, e podem ser alteradas em caso de modificação ou votação no Congresso Nacional que modifique seus termos.





(11) 94223-2552

(11) 3057-0600

(31)3055-8000

trabalhista@aela.com.br

www.aela.com.br

