

CARTILHA SIMPLIFICADA

**MEDIDAS GOVERNAMENTAIS PARA O
ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE
CALAMIDADE PÚBLICA, DECORRENTE
DO CORONAVÍRUS – COVID 19**

MEDIDAS ECONÔMICAS

Pacote de medidas econômicas anunciadas dia 27/03, dispõem sobre:

- ▶ Financiamento exclusivamente para pagamento de dois meses de folha de salários
- ▶ O financiamento estará disponível para empresas com faturamento entre **R\$360 mil e R\$ 10 milhões por ano**
- ▶ Limitado a dois salários mínimos para cada colaborador
- ▶ Taxa de juros de **3,75%** ao ano
- ▶ Carência de **6 meses e 36 meses** para pagar o empréstimo
- ▶ Não pode demitir o funcionário por 2 meses
- ▶ O financiamento será feito pelo BNDES
- ▶ As empresas que optarem por contratar essa linha de crédito não poderão demitir os empregados pelo período de 2 meses

MEDIDAS TRABALHISTAS

MEDIDA PROVISÓRIA 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

EFEITOS DA MP 927

- ▶ As disposições da MP 927 se aplicam até 31 de dezembro de 2020, período reconhecido como estado de calamidade pública pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

FORÇA MAIOR

- ▶ A MP reconhece que o estado de calamidade pública decorrente do Coronavírus constitui hipótese de força maior, prevista no art. 501 da CLT.
- ▶ *Força maior é todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para o qual este não concorreu, como é o caso do Coronavírus.*
- ▶ *Se ocorrer a extinção da empresa ou extinção do estabelecimento em que trabalha o empregado, será devida a multa do FGTS pela metade (20%). Portanto, o pagamento da multa do FGTS pela metade só possível em caso de extinção da empresa ou extinção do estabelecimento em razão da pandemia (força maior reconhecida pela MP 927), e não por paralização temporária.*

MEDIDAS TRABALHISTAS

PREVALÊNCIA DE ACORDO INDIVIDUAL SOBRE A LEI, CCT E ACT

- ▶ Admite a possibilidade de o empregador celebrar acordo individual com o empregado, para garantir a permanência no emprego, que terá prevalência sobre a Lei, CCT e ACT, respeitados os limites da Constituição Federal.
- ▶ *A Constituição Federal admite a redução de salário apenas por meio de negociação coletiva (CCT ou ACT).*
- ▶ *Eventual acordo direto entre empresa e empregado, para redução de salário, sem a participação do Sindicato, ou seja, sem CCT ou ACT, é nula e pode gerar passivo trabalhista.*

MEDIDAS TRABALHISTAS

TELETRABALHO

- ▶ O empregador poderá adotar o teletrabalho e trabalho remoto, a seu critério
- ▶ Notificar o empregado, por escrito ou meio eletrônico, com 48 horas antecedência.
- ▶ Despesas com equipamento de trabalho devem ser previstas, mediante contrato escrito, ou em até 30 dias após a mudança de regime.
- ▶ Se o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos, o empregador poderá fornecer em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, sem natureza salarial.
- ▶ O uso de aplicativos fora do horário não constitui tempo à disposição, salvo se previsto em acordo individual ou coletivo.
- ▶ *O teletrabalho é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da empresa, com utilização de tecnologias de informação e de comunicação.*
- ▶ *A adoção do teletrabalho, durante a vigência da MP 927, não depende da concordância do empregado. Em situações normais, a transformação do trabalho presencial para o teletrabalho dependeria de mútuo acordo (art. 75-C, parágrafo 3º da CLT).*

MEDIDAS TRABALHISTAS

FÉRIAS INDIVIDUAIS

- ▶ Permite a comunicação para o empregado com 48 horas de antecedência.
- ▶ Pagamento deve ser feito até o 5º dia útil.
- ▶ Período mínimo 5 dias de duração, mesmo com período aquisitivo incompleto.
- ▶ Pode negociar individualmente antecipação de período futuro, mediante acordo individual.
- ▶ Pagamento de 1/3 após a concessão das férias, junto com o 13º.
- ▶ Venda de 1/3 de férias (abono de férias) depende da concordância do empregador.
- ▶ Profissionais da área de saúde, ou dos que desempenham funções essenciais: empregador poderá suspender férias ou licença não remunerada.

FÉRIAS COLETIVAS

- ▶ Comunicação com 48 horas de antecedência, sem prazo mínimo ou máximo de duração.
- ▶ Dispensa de comunicação para o sindicato de empregados e Ministério da Economia.

MEDIDAS TRABALHISTAS

FERIADOS

- ▶ Autoriza a antecipação do gozo de feriados não religiosos federais, estaduais ou municipais.
- ▶ Comunicar o empregado com 48 horas de antecedência.
- ▶ O gozo antecipado dos feriados pode ser utilizado para compensação do saldo em banco de horas.
- ▶ O aproveitamento de feriados religiosos depende de concordância do empregado por escrito.

MEDIDAS TRABALHISTAS

BANCO DE HORAS

- ▶ Autoriza a interrupção da atividade, mediante a compensação, a favor do empregado ou do empregador, por acordo coletivo ou individual por escrito, para compensação por até 18 meses, contados do encerramento do estado de calamidade pública.
- ▶ Limite de até 2 horas por dia.
- ▶ A compensação do saldo de horas pode ser determinada pelo empregador, independente de acordo individual, CCT ou ACT.
- ▶ *A MP aumenta o prazo de compensação do banco de horas por até 18 meses após o término do estado de calamidade pública, através de acordo coletivo ou individual por escrito.*

MEDIDAS TRABALHISTAS

EXAMES MÉDICOS OCUPACIONAIS

- ▶ Está suspensa a realização de exame médico admissional, periódico e de retorno ao trabalho, exceto se o médico do trabalho entender que a suspensão representa risco para a saúde do trabalhador.
- ▶ Os exames médicos ocupacionais deverão ser realizados no prazo de 60 dias após o encerramento do estado de calamidade pública.
- ▶ *O exame demissional permanece obrigatório, exceto se o último exame ocupacional tenha sido realizado há menos de 180 dias*

MEDIDAS TRABALHISTAS

SUSPENSÃO DE RECOLHIMENTO DO FGTS

- ▶ Suspende a exigibilidade de recolhimento do FGTS das competências março, abril e maio de 2020, independentemente de:
 1. número de empregados;
 2. regime de tributação;
 3. natureza jurídica;
 4. ramo de atividade econômica;
 5. de adesão prévia.

- ▶ As competências março, abril e maio poderão ser recolhidas sem atualização, multa e encargos, em até seis parcelas mensais, com vencimento no dia 7 de cada mês, a partir de julho de 2.020
- ▶ Deve declarar as informações em GFIP até 20/07/2020, sendo consideradas como confissão de débito e instrumento hábil para cobrança do FGTS
- ▶ Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os depósitos devem ser feitos nos termos do art. 22 da Lei 8.036/90

MEDIDAS TRABALHISTAS

SUSPENSÃO DE PRAZOS PRESCRICIONAIS

- ▶ Fica suspensa por 120 dias a contagem do prazo prescricional dos débitos de contribuições previdenciárias e FGTS

CETIFICADOS DE REGULARIDADE

- ▶ Prorrogados por 90 dias

ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE

- ▶ Permite, mediante acordo individual, mesmo em atividade insalubre:
- ▶ prorrogação de jornada, além do limite de 2 horas diárias;
- ▶ adoção de escala de horas suplementares entre a 13ª e a 24ª hora do intervalo intrajornada, garantido o repouso semanal
- ▶ as horas suplementares podem ser compensadas em até 180 dias, contados do encerramento do estado de calamidade pública

DE PRAZOS EM PROCESSOS ADMINISTRATIVOS

- ▶ Prazos para apresentação de defesa e recurso, em processos administrativos por infração trabalhista ou débitos de FGTS ficam suspensos por 180 dias

DOENÇA OCUPACIONAL

- ▶ Contaminação por Coronavírus não é considerado ocupacional, exceto se comprovado o nexo causal.
- ▶ *Se não houver comprovação de nexo causal, o afastamento em razão do Coronavírus COVID 19 por mais de 15 dias não gera estabilidade no emprego.*

MEDIDAS TRABALHISTAS

FISCALIZAÇÃO ORIENTADORA

- ▶ A atuação dos Auditores Fiscais será orientadora, exceto nos seguintes casos: falta de registro, grave e iminente risco acidente de trabalho fatal, trabalho em condições análogas de escravo ou trabalho infantil.

EMPREGADO DOMÉSTICO

- ▶ Aplicam-se as disposições da MP 927 ao empregado doméstico, no que couber, como jornada, banco de horas e férias.

MEDIDAS TRABALHISTAS

JORNADA DE TRABALHO - TELEMARKETING E TELEATENDIMENTO

- ▶ Não se aplicam os artigos 227 a 231 da CLT.

CONVALIDAÇÃO DE ATOS DO EMPREGADOR

- ▶ A MP convalida as medidas trabalhistas adotadas pelo empregador, tomadas no período de 30 dias que atendem a MP 927, desde que não contrariem a MP.

MEDIDAS TRABALHISTAS

MEDIDAS TRABALHISTAS

SUSPENSÃO DO CONTRATO PARA CURSO DE QUALIFICAÇÃO

- ▶ A Medida Provisória 928, de 23 de março, revogou o artigo 18 da MP 927, de 22 de março, que permitia a suspensão dos contratos de trabalho de forma unilateral pelo empregador.
- ▶ Em que pese a revogação, permanece a possibilidade de suspensão dos contratos apenas por meio de negociação coletiva (CCT ou ACT), prevista no artigo 476-A da CLT.
- ▶ A CLT dispõe, desde 1998 (MP 1.726) sobre uma possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, com o objetivo de oferecer curso de qualificação profissional.
- ▶ Nessa modalidade já prevista na CLT (art. 476-A da CLT), a suspensão, pelo prazo de 2 a 5 meses, depende de prévia negociação com o sindicato de empregados (CCT ou ACT) e concordância do empregado.
- ▶ A suspensão dos contratos de trabalho em razão da pandemia é uma alternativa legal, inclusive com possibilidade de o empregado receber bolsa do governo, nos moldes do seguro desemprego.
- ▶ Existem alguns requisitos legais (como autorização em CCT ou ACT, concessão de curso de qualificação pela empresa durante a suspensão, carga horária mínima, etc.).

MEDIDAS GOVERNAMENTAIS PARA O ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA, DECORRENTE DO CORONAVÍRUS – COVID 19

Material produzido pelo Departamento Jurídico do Sindilojas-BH

Para maiores esclarecimentos estamos atendendo no telefone

31 98267-1899 Dr. Lucas Oliveira

