

ORIENTAÇÕES/SUGESTÕES PARA OS ASSOCIADOS AO SINDIPOSTOS

Salientamos que as medidas sugeridas devem ser adotadas de acordo com a realidade de cada empresa.

1. RELAÇÕES TRABALHISTAS

Diante das alterações trazidas pela Medida Provisória 927/2020, que inclusive, afasta a necessidade de celebração de acordos coletivos ao autorizar a realização de acordos individuais com a prevalência destes, sugerimos as seguintes condutas, conforme as possibilidades previstas na MP e nos demais dispositivos legais.

Sugestões de medidas autorizadas pela Medida Provisória nº 927:

TELETRABALHO (art. 4º e 5º da MP nº 927)

Os empregadores poderão estabelecer, provisoriamente, para os empregados que possam executar suas funções à distância, a modalidade do regime de TELETRABALHO.

Inclusive, é possível a adoção de regime de teletrabalho para estagiários e aprendizes.

É necessário comunicar ao empregado com antecedência de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

O empregador deverá fornecer os equipamentos necessários ou ressarcir o empregado pelo uso de equipamento próprio, inclusive os insumos, desde que previamente autorizados.

Importante!

O tempo de uso de aplicativos e outros programas de comunicação fora da jornada de trabalho do empregado não constitui tempo à disposição ou sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual.

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS (art. 6º a 10º)

As empresas que não puderem utilizar o teletrabalho e necessitam afastar o trabalhador de suas atividades, podem conceder férias individuais, de imediato, inclusive antecipadas, desde que comunicadas com antecedência de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, e indicado o do período de férias a ser gozado pelo empregado;

Importante observar as seguintes regras:

- 1 - O período de férias não poderá ser inferior a cinco dias;
- 2 - As férias poderão ser concedidas ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido;
- 3 - O pagamento de 1/3 de férias poderá ser efetuado após sua concessão, até a data em que for pago o 13º salário;
- 4 - O pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo de férias.

As empresas, ainda, poderão antecipar férias futuras, caso necessário, mediante acordo individual escrito.

Importante! É recomendado conceder férias para os trabalhadores do grupo de risco.

CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS (art. 11 e 12 da MP nº 927)

Os empregadores poderão conceder férias coletivas, desde que a comunicação ocorra com antecedência de 48 horas ao conjunto de empregados.

Excepcionalmente, diante do quadro atual, não há limite máximo de períodos anuais e nem limite mínimo de dias corridos, conforme prevê a Medida Provisória.

Também fica dispensada a comunicação prévia ao órgão do Ministério da Economia e ao Sindicato.

Atenção! Para pagamento da remuneração e de 1/3 de férias, aplicam-se as mesmas regras previstas no item anterior, de férias individuais.

APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS (art. 13 da MP nº 927)

O empregador poderá antecipar os feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, bastando que comunique aos empregados com a antecedência de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

É possível compensar o saldo de banco de horas com os feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais.

Atenção! É possível antecipar o gozo de feriados religiosos por acordo individual de trabalho.

BANCO DE HORAS (art. 15 da MP nº 927)

É possível instituir banco de horas para compensação de jornada no prazo de até **dezoito meses**, contados da data do fim do estado de calamidade pública, por meio de acordo individual e coletiva;

A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador, independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo;

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada de até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias;

PRORROGAÇÃO DE VIGÊNCIA DE ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS (art. 30 da MP nº 927)

É possível prorrogar por 90 dias após o termo final, acordos e convenções coletivas de trabalho vencidas ou vincendas no prazo de 180 dias, contados da data de publicação da Medida Provisória.

Mudanças legislativas importantes previstas na MP nº 927:

SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (art. 16 e 17)

Ficam suspensos os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares durante o período de calamidade pública, com exceção do exame demissional.

Atenção! O exame demissional fica dispensado caso o exame ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança pública e saúde no trabalho.

Atenção! Após o encerramento do estado de calamidade pública, os treinamentos deverão ser realizados no prazo de noventa dias.

DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS (art. 19 a 25 da MP nº 927)

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

Importante! É possível fazer o parcelamento das competências de março, abril e maio de 2020 em até seis parcelas mensais, a partir de julho de 2020, sem incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos em lei.

SUSPENSÃO DOS PRAZOS ADMINISTRATIVOS (art. 28 da MP nº 927)

Estão suspensos por 180 dias 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.

COVID-19 NÃO É DOENÇA OCUPACIONAL (art. 29 da MP nº 927)

Não serão considerados ocupacionais, os casos de contaminação pelo Coronavírus (COVID-19), salvo comprovação de relação com o trabalho.

CONVALIDAÇÃO DOS ATOS DOS EMPREGADORES (art. 36 da MP nº 927)

São consideradas convalidadas as medidas adotadas pelos empregadores no período de trinta dias que antecedem à data da entrada em vigor da Medida Provisória, desde que as medidas não a contrariem.

Sugestões de medidas conforme prevê a Legislação:

REDUÇÃO SALARIAL (art. 503 da CLT)

Conforme previsão expressa na CLT, a declaração de pandemia é enquadrada como um motivo de força maior e, assim, os empregadores podem optar pela redução da remuneração em até 25%, respeitado o valor de um salário mínimo.

LICENÇA REMUNERADA

A empresa poderá, ainda, conceder licença remunerada a seus empregados, com base no art. 444 da CLT, assegurando-lhes salário, com a possibilidade da redução salarial por força maior nos termos do Art. 503 da CLT, e os depósitos do FGTS durante o período de licença, direito ao cômputo dos avos de férias e 13º salário no decorrer do afastamento.

Por acordo individual escrito, as empresas poderão acordar a suspensão dos direitos previstos na CCT, exceto do direito ao plano de saúde, o qual orienta-se seja mantido.

Caso a empresa conceda licença remunerada superior a 30 dias, seja decorrente ou não de paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, o empregado perde o direito às férias referente ao período aquisitivo em curso na época da licença, conforme disposição expressa do art. 133, inciso II e III da CLT.

2. RELAÇÕES CONTRATUAIS

Em decorrência do momento de calamidade que vivemos, aplicam-se aos contratos em geral, sejam eles de prestação de serviços, com distribuidoras e bancários, as hipóteses excepcionais de FORÇA MAIOR, de modo que o cumprimento do que antes pactuado, tanto no que toca ao escopo principal contratado, quanto ao pagamento dos valores respectivos, podem ser relativizados e renegociados entre as partes.

Dessa forma, eventuais prazos, metas de galonagem, taxas de publicidade, multas, encargos moratórios e obrigações de pagamento podem ser objeto de transação entre as partes contratantes.

Tal possibilidade de renegociação engloba tanto os contratos firmados no âmbito privado, quanto no âmbito público, vez que neste vigora, nos contratos administrativos, a Teoria da Imprevisão.

Acaso, contudo, não haja consenso entre as partes contratantes durante este cenário, a parte que ficar inadimplente não responde pelos prejuízos que causar, não sendo imputável a ela o inadimplemento contratual e seus efeitos.

Na ausência de sucesso na negociação, há amplo cabimento para a discussão judicial

3. COESÃO

Recomendamos aos associados ao SINDIPOSTOS que não consultem e nem sigam orientações do sindicato dos trabalhadores.

Estamos à disposição para sanar eventuais dúvidas.

Seguiremos atentos às novas informações e mudanças legislativas para que possamos repassar com a devida orientação sobre como aplicá-las.



TRADIÇÃO, ÉTICA E RESULTADOS