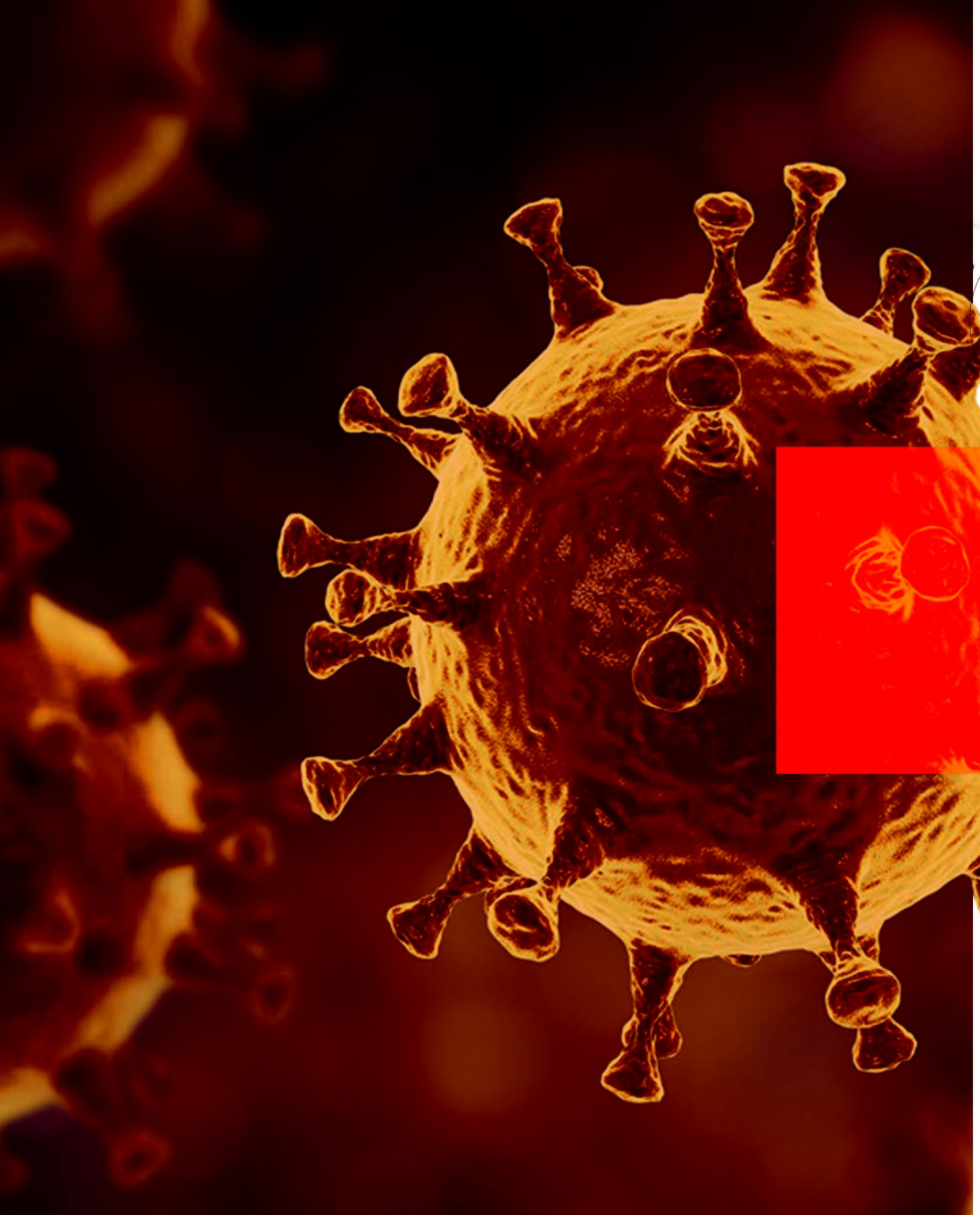

COVID-19

IMPACTOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO

ATUALIZAÇÃO | 23 DE MARÇO

Mosello Lima
Advocacia

COVID-19

COVID-19 - MP 927/2020 - ALTERNATIVAS LEGAIS PARA MANUTENÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Na noite do dia 22 de março de 2019, entrou em vigor a Medida Provisória 927/2020 que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do COVID-19, enquanto permanente o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, com o objetivo de garantir a efetividade do princípio da continuidade das relações de trabalho.

Força Maior:
A pandemia que assola todo o planeta foi reconhecida como motivo de força maior nas relações de emprego, conforme preceitua o artigo 501 da CLT.

DAS MEDIDAS PREVENTIVAS JÁ TOMADAS PELAS EMPRESAS - RETROATIVIDADE

Tendo em vista que as Empreses se anteciparam em relação a tomada de medidas por conta do impacto do COVID-19, a Medida Provisória 927/2020 entendeu por bem, convalidar os atos dos Empregadores que estão em consonância com a presente MP ou que não contrarie diretamente os seus preceitos. Ressaltando que a retroatividade é de 30 dias.

NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL E SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

» O artigo 2º da Medida Provisória prestigiou a negociação individual a ser realizada entre empregado e empregador, com o fito de que seja garantida a efetivação do princípio trabalhista da continuidade da relação de emprego.

» Contudo, as suspensões dos contratos de trabalho devem ser analisadas com cautela, especialmente por conta da recente revogação da possibilidade de suspensão para qualificação profissional (artigo 18 da MP).

» O cenário jurídico ainda é instável para que seja suspenso integralmente o contrato de trabalho.

Conforme já pontuado nos materiais anteriormente veiculados, os temas a seguir poderão ter adoção diferenciada de medidas:

I- HOME OFFICE

- Possibilidade de alteração da modalidade entre home office e trabalho presencial de forma unilateral;
  - » Independente de existência de acordos individual ou coletivo;
  - » Desnecessária a alteração ou previsão contratual prévia;
  - » Não é aplicável o regime (controle ordinário) de jornada em home office;
  - » A alteração deve ser informada ao empregado com antecedência de 48h
    - » Pode ser por meio escrito ou eletrônico (e-mail ou aplicativo);

- A responsabilidade pela aquisição de equipamentos e infraestrutura deverá ser determinada previamente ou em até 30 dias, iniciando o prazo com a mudança do regime de trabalho;

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

Fica permitido o home office para estagiários e aprendizes.

II- ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Será possível a antecipação das férias individuais, **ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido.**

- » Trabalhadores em grupo de risco devem ter prioridade na antecipação das férias;
- » O pagamento poderá ser realizado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias;
- » O pagamento do terço constitucional de férias poderá ser prorrogado até a data do pagamento do 13º salário (gratificação natalina);
- » A critério do Empregador, poderão ser suspensas as férias de empregados das áreas da saúde ou funções essenciais;
    - » A comunicação deverá ser formalizada;
        - » Por meio escrito ou eletrônico;
        - » Antecedência de 48h;

III- CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

Será possível a concessão de férias coletivas:

- » A critério do Empregador;
- » Com notificação dos empregados com, minimamente, 48h de antecedência;
- » Fica a empresa **desobrigada a comunicar a Secretaria do Trabalho e o Sindicato Profissional;**

IV- ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Os Empregadores poderão antecipar os feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais.

» Com notificação dos empregados com, minimamente, 48h de antecedência;

» Pode ser por meio escrito ou eletrônico (e-mail ou aplicativo);

» Dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação individual e escrita a antecipação de feriados religiosos.

V- BANCO DE HORAS

Será permitida a utilização de banco de horas **em favor do empregado ou empregador:**

» Deverá ser formalizado por acordo coletivo ou **individual**;

» O prazo para compensação será de até 18 meses, contados do término do estado de calamidade;

» A compensação poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas;

» Não será permitido extrapolar o limite de dez horas diárias.

» A compensação poderá ser determinada pelo Empregador independente de acordo ou convenção coletiva;

VI- SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, **exceto dos exames demissionais.**

- » Os exames serão realizados no prazo de 60 dias após o encerramento do estado de calamidade.
  - » Deve ser ressaltado que é no período de 60 dias, não após 60 dias, do término do estado de calamidade.
- » O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.
- » Caso o coordenador do PCMSO considere que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.
- » Durante o estado de calamidade pública, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho;
  - » Os treinamentos serão realizados no prazo de 90 dias após o encerramento do estado de calamidade;
  - » Os treinamentos poderão ser ministrados a distância;

VII- DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO

REVOGADO

O contrato de trabalho poderia ser suspenso, por até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional. Contudo, no dia 23 de março, o Presidente **revogou** os dispositivos que tratavam de tal possibilidade.

VIII- DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO – FGTS

Fica **suspensa** a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020;

» O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada - em até 6x – sem incidência de atualização ou juros, com vencimento no sétimo dia de cada mês a partir de julho de 2020.

» 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.

IX- JORNADA DE TRABALHO PARA ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE

Considerando o destaque que os profissionais de saúde possuem no atua momento, **fica permitido aos estabelecimentos de saúde,** mesmo em atividades insalubres e em escala 12x36:

» Prorrogar a jornada de trabalho, considerando a necessidade imperiosa do serviço;

» Adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa.

» As horas suplementares poderão ser compensadas, no prazo de dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como horas extras.

X- PRAZOS PROCESSUAIS EM PROCESSOS ADMINISTRATIVOS

Os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de **(i)** autos de infração trabalhistas e **(ii)** notificações de débito de FGTS ficam suspensos por cento e oitenta dias contados a partir de 22 de março de 2020.

XI- NATUREZA DA DOENÇA CAUSADA PELO COVID-19 EM RELAÇÃO AO CONTRATO DE TRABALHO;

Nos termos do Artigo 29 da MP 927/2020, os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) **não serão considerados ocupacionais,** exceto mediante comprovação do nexo causal.

Conforme pontuado no material anterior, tendo o empregador, dentro das peculiaridades da atividade, adotado os cuidados gerais recomendados pelo Ministério da Saúde e normas trabalhistas, para não expor o Empregado ao vírus em grau superior ao do que se verifica para a sociedade como um todo, a doença não terá cunho ocupacional.

XII- FORMA DE ATUAÇÃO DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO.

Tendo em vista o cenário delicado, seja estrutural, organizacional ou financeiro atualmente vivenciado pela pandemia viral, **os Auditores Fiscais do Trabalho atuarão de maneira orientadora, nos próximos 180 dias, contados de 22 de março de 2020.**

AUTORES

MARCELO SENA
DIRETOR

TAIRO MOURA
LEGAL MASTER

ALUÍZIO BAPTISTA
COORDENADOR

MosellloLima
Advocacia

WWW.MOSELLOLIMA.COM.BR

SALVADOR • EUNÁPOLIS • VITÓRIA • BAURU • TEIXEIRA DE FREITAS •
PORTO SEGURO • MUCUGÊ • TELÊMACO BORBA