



NOVIDADES LEGISLATIVAS



EDIÇÃO DE 23 DE MARÇO DE 2020

Governo edita MP com medidas trabalhistas a serem adotadas durante a crise do coronavírus

Foi editada ontem a Medida Provisória (MP) 927, que prevê medidas a serem adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda durante o estado de calamidade pública resultante do coronavírus.

O prazo para apresentação de emendas se encerra em 30/03 e a vigência da MP é até 19/07.

A Medida Provisória será relatada por um Senador.

GERAL

Durante o estado de calamidade, empregadores e empregados poderão celebrar acordos individuais, tendo preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que poderão adotar, entre outras, as seguintes medidas:

a) teletrabalho; b) antecipação de férias individuais; c) concessão de férias coletivas; d) aproveitamento e a antecipação de feriados; e) banco de horas; f) suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; g) direcionamento do trabalhador para qualificação; e h) diferimento do recolhimento do FGTS.

TELETRABALHO

Permite ao empregador alterar o regime de trabalho presencial para remoto e determinar seu retorno, independentemente de acordo individual ou coletivo e dispensado o registro prévio no contrato de trabalho.



A alteração será comunicada ao empregado com antecedência mínima de 48h e será firmado contrato no prazo de 30 dias para dispor sobre equipamentos e infraestrutura necessária para a realização do teletrabalho.

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

As férias poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas não tenha transcorrido, priorizando os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus. O empregador informará ao empregado a antecipação de suas férias com antecedência mínima de 48h, não podendo ser gozadas em período inferior a 5 dias corridos. Poderão ser negociadas individualmente a antecipações de períodos futuros de férias.

Para as férias concedidas durante o período de calamidade do coronavírus, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento de um terço de férias após a sua concessão, até a data em que é devido o 13º salário. O eventual requerimento por parte do empregado da conversão de um terço das férias em abono pecuniário está sujeito à concordância do empregador.

CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS E APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

O empregador poderá a seu critério conceder férias coletivas, notificando os empregados afetados com antecedência mínima de 48h, sem a aplicação do limite máximo de períodos ou mínimo de dias corridas previstos na CLT. É dispensada a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia.

Permite aos empregadores antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais e municipais, notificando os empregados com antecedência de 48h.

BANCO DE HORAS

Autoriza o empregador a interromper as atividades e constituir regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas estabelecido por acordo coletivo ou individual, para a compensação no prazo de até 18 meses a partir do encerramento do estado de calamidade pública.

EXIGÊNCIAS EM SST

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, exceto os demissionais. Os exames serão realizados no prazo de 60 após o encerramento do estado de calamidade pública. O exame demissional poderá ser dispensado, caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias.

Fica suspensa também a obrigatoriedade de realização de treinamentos dos empregados previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, que serão realizados 90 dias após o encerramento do estado de calamidade pública.

As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

SUSPENSÃO DO CONTRATO PARA QUALIFICAÇÃO

O contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de 4 meses, para participação do empregado em curso de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual.

A suspensão poderá ser acordada individualmente com empregado ou grupo de empregados, sem a necessidade de acordo ou convenção coletiva, sendo registrada em carteira de trabalho.

O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período da suspensão, com valor definido livremente via negociação individual.

O empregado, durante a suspensão contratual, fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho.

Caso o empregado, durante a suspensão, não receba o curso ou permaneça trabalhando para o empregador, a suspensão fica descaracterizada e são devidos os parâmetros dos salários e encargos referentes ao período e penalidades cabíveis ao empregador.

FGTS

Fica suspensa exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referentes às competências de março, abril e maio de 2020. Tais recolhimentos poderão ser realizados de forma parcelada, em até 6 parcelas, a partir de julho de 2020, sem a incidência de atualização, multa e encargos previstos. O inadimplemento das parcelas enseja em bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Em caso de rescisão do contrato, o empregador ficará obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência de multa e encargos.

Fica suspensa a contagem de prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 180 dias, contado da entrada em vigor da MP.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

Autos de infração - ficam 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.



Doença ocupacional - os casos de contaminação pelo coronavírus não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação de nexo causal.

Acordos coletivos - os acordos e as convenções coletivas vencidos ou vincendos no prazo de 180 dias contatos a partir da data de entrada em vigor da MP poderão ser prorrogados a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias ao final do prazo de 180 dias.

Fiscalização orientadora - durante o prazo de 180 dias a partir da entrada em vigor da MP, os auditores fiscais do trabalho atuarão de maneira orientadora, exceto quanto à falta de registro de empregado a partir de denúncia; situações de grave e iminente risco; acidente de trabalho fatal; trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

Aplicação - o disposto na MP aplica-se a trabalhadores temporários e terceirizados, trabalhador rural e, no que couber, ao trabalhador doméstico, tais como jornada, banco de horas e férias.

Telemarketing - as regulamentações sobre teleatendimento e telemarketing previstas na CLT não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho previstos na MP.

Abono Salarial - em 2020 o pagamento do abono salarial ao beneficiário da previdência social que, durante o ano, tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em duas parcelas iguais, sendo a primeira paga em abril e a segunda em maio.

Certidão Negativa de Débito (CND) - Prevê prazo de 180 dias de validade da certidão e a possibilidade de prorrogação da certidão, por ato da administração pública, em caso de calamidade pública.