

**SISTEMA FIEB – GERÊNCIA JURÍDICA
RELAÇÕES DE TRABALHO E O CORONAVÍRUS: ATUALIZAÇÕES
LEGISLATIVAS**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 928/2020

A GERÊNCIA JURÍDICA DA FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DA BAHIA – FIEB, considerando a publicação da Medida Provisória nº 928/2020, que revogou o art. 18 da Medida Provisória nº 927/2020, reencaminha as possibilidades de flexibilizações trabalhistas, retirando o item **“7) DO DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO – LAY-OFF”** (suspensão do contrato por 04 meses sem remuneração) e reenumerando os itens subsequentes apresentados no informativo anterior.

Convém acrescentar por fim que, diante do atual momento de pandemia, as medidas anunciadas ao longo do presente informativo decorrem exclusivamente da legislação vigente até a data da sua emissão (24/03/2020, às 08h30min), sendo possível que o Governo Federal, a qualquer momento, edite novos atos normativos alterando as informações aqui registradas.

1)TELETRABALHO

- A alteração poderá ser promovida unilateralmente pelo empregador;
- Não precisa de acordo individual ou coletivo;
- Não precisa de registro prévio no contrato de trabalho;
- Estagiários e aprendizes estão autorizados a adotar o regime de teletrabalho.

O QUE O EMPREGADOR PRECISA FAZER?

- Comunicar ao empregado com, no mínimo, 48h de antecedência por escrito ou por meio eletrônico;
- Anotar em contrato escrito, previamente ou 30 dias após a mudança do regime:
 - a) A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária;
 - b) O reembolso de eventuais despesas arcadas pelo empregado.

OBSERVAÇÕES IMPORTANTES

- O empregador poderá fornecer equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, sem que isso se caracterize verba de natureza salarial;
- Se não for possível oferecer o regime de comodato, o período da jornada de trabalho será computado como tempo à disposição do empregador;

- O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal não constituirá tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo;
- As regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing não se aplicam aos trabalhadores no regime de teletrabalho previsto na Medida Provisória.

2) ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS

- Poderão ser concedidas férias antes do término do período aquisitivo;
- O empregador poderá negociar diretamente com o empregado a antecipação de períodos de férias futuros, mediante acordo individual escrito;
- Período mínimo de 05 dias de gozo;

O QUE O EMPREGADOR PRECISA FAZER?

- Comunicar ao empregado por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48h;
- Acordo individual escrito para antecipação de períodos de férias futuros;
- Pagar a remuneração das férias até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias;
- Pagar o terço constitucional de férias até a data máxima para pagamento do 13º salário.

OBSERVAÇÕES IMPORTANTES

- Empregados inseridos em grupo de risco tem prioridade nas férias individuais e coletivas;
- O empregador poderá suspender férias e licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenham funções essenciais, desde que comunique por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48h;
- O direito à conversão de um terço de férias em abono pecuniário, ficará sujeito à concordância do empregador.

3) FÉRIAS COLETIVAS

- Retirado o limite máximo de 02 períodos anuais;
- Retirado o limite mínimo 10 dias por período concedido;
- Dispensada a comunicação à SRTE e ao Sindicatos da categoria laboral.

O QUE O EMPREGADOR PRECISA FAZER?

- Comunicar o conjunto de empregados beneficiados por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48h;

OBSERVAÇÕES IMPORTANTES

- Não é possível conceder férias coletivas a colaboradores distintos do mesmo setor.

4) DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

- Antecipação do gozo de feriados federais, estaduais e municipais;
- O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

O QUE O EMPREGADOR PRECISA FAZER?

- Comunicar o conjunto de empregados por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48h;
- Indicar expressamente no comunicado quais os feriados serão aproveitados;
- Para feriados religiosos, necessário acordo individual escrito.

OBSERVAÇÕES IMPORTANTES

- Os feriados poderão ser utilizados para compensação em saldo em banco de horas.

5) BANCO DE HORAS

- Compensação de horas em benefício do empregado ou do empregador em até 18 meses após o encerramento do Estado de Calamidade Pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

OBSERVAÇÕES IMPORTANTES

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

6) DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

- Suspensa a obrigatoriedade dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares;

- Suspensos os treinamentos periódicos e eventuais previstos em NR's;
- As CIPAS poderão ser mantidas até o encerramento da calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

O QUE O EMPREGADOR PRECISA FAZER?

- Realizar os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares em até 60 dias do término do Estado de Calamidade Pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.
- Realizar os treinamentos periódicos e eventuais previstos em NR's em até 90 dias do término do Estado de Calamidade Pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 ou realizar os treinamentos via EAD, garantindo que as atividades sejam executadas com segurança.

OBSERVAÇÕES IMPORTANTES

- A suspensão dos exames não se aplica aos exames demissionais;
- Se houver exame periódico com menos de 180 dias, este poderá ser aproveitado para demissional.
- Se o médico do PCMSO considerar que a prorrogação dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares apresenta risco à saúde do empregado, ele deverá indicar ao empregador a necessidade de sua realização.

7) DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

- Suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente, independentemente:

I - do número de empregados;

II - do regime de tributação;

III - da natureza jurídica;

IV - do ramo de atividade econômica; e

V - da adesão prévia.

- O pagamento das obrigações será quitado em até 06 parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, observado o disposto no caput do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990;
- Caso inadimplidas, as parcelas acima estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990 e ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS;
- 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;
- Suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória;
- Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Medida Provisória serão prorrogados por 90 dias.

O QUE O EMPREGADOR PRECISA FAZER?

- Declarar as informações, até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, observado que:

I - as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e

II - os valores não declarados serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.

OBSERVAÇÕES IMPORTANTES

- Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, o empregador ficará obrigado:

I - ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização; e

II - ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990.

- Também na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990;

8) OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA

PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM ATIVIDADES INSALUBRES PARA ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE

- Durante o de estado de calamidade pública , é permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso:

I - prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943; e

II - adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

- As horas suplementares computadas poderão ser compensadas, no prazo de 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

SUSPENSÃO DOS PRAZOS PROCESSUAIS ADMINISTRATIVOS

- Durante o período de 180 dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, 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 ficam suspensos.

DOENÇA OCUPACIONAL

- Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS

- Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, em até 180 dias, contados da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, poderão ser

prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias, após o termo final deste prazo.

FISCALIZAÇÃO TRABALHISTA

- Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades:

I - falta de registro de empregado, a partir de denúncias;

II - situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;

III - ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e

IV - trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

VALIDADE DA CERTIDÃO DE FGTS

- O prazo de validade da certidão expedida conjuntamente pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional do Ministério da Economia, referente aos tributos federais e à dívida ativa da União por elas administrados, será de até 180 dias, contado data de emissão da certidão, prorrogável, excepcionalmente, em caso de calamidade pública, pelo prazo determinado em ato conjunto dos referidos órgãos.

9) DISPOSIÇÕES GERAIS

- As medidas só poderão ser adotadas durante o Estado de Calamidade Pública, reconhecido Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020;
- Empregado e empregador poderão celebrar acordo individual escrito, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, desde que respeitados os limites estabelecidos na Constituição;
- A Medida Provisória se aplica aos trabalhadores temporários, rurais e domésticos, este último, naquilo que lhe couber;
- A Medida Provisória não tratou da possibilidade de redução de jornada com redução proporcional de salário, de modo que, para que essa medida seja adotada, continuam sendo necessárias a previsão em norma coletiva e a garantia do emprego durante a vigência da norma;

- A Medida Provisória não fala do pagamento da remuneração das férias coletivas, nem do pagamento do terço constitucional referente também às férias coletivas;
- Consideram-se convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto na Medida Provisória, tomadas no período dos 30 dias anteriores à data de entrada em vigor desta Medida Provisória.
- Por fim, considerando a recente publicação da Nota Técnica Conjunta nº 06/2020 – PGT/CONALIS pelo Ministério Público do Trabalho, é fundamental que o empregador observe a adoção gradativa de medidas de menor impacto aos trabalhadores, priorizando meios alternativos prévios a eventuais desligamentos ou planos de demissão voluntária, privilegiando a subsistência material dos trabalhadores, principalmente diante de estados emergência e de calamidade pública.