



Normas e Alterações na Legislação Trabalhista em Decorrência do COVID-19

Fundamentação Legal

Decreto Legislativo nº 6/2020 - Reconhece a ocorrência do estado de calamidade pública

- Medida Provisória nº 927/2020 - Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19)

Estado de Calamidade Pública Federal

- Por meio de Ato do Congresso Nacional , publicado em Edição Extra do DOU de 20/03/2020, foi promulgado o DECRETO LEGISLATIVO Nº 6/2020 que reconhece, a ocorrência do **estado de calamidade pública, até 31/12/2020**, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93/2020.
- Ressaltamos que, na prática, decretar estado de calamidade pública permitirá ao governo gastar mais do que o previsto com medidas para conter os efeitos da Covid-19, e de forma mais rápida.

Introdução

- Durante o estado de calamidade pública, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Introdução

- Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

Introdução

- a) o teletrabalho;
- b) a antecipação de férias individuais;
- c) a concessão de férias coletivas;
- d) o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- e) o banco de horas;
- f) a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e
- g) o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Teletrabalho

- O **empregador** poderá, a seu critério, **alterar o regime de trabalho presencial** para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Teletrabalho – O que é?

- É a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, dispensado o controle da jornada de trabalho.

Aquisição de Equipamentos

Previsão em Contrato

- As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado **serão previstas em contrato escrito**, firmado previamente ou no prazo de 30 dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Empregado sem equipamentos

- Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

Empregado sem equipamentos

- a) o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou
- b) na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Uso de Aplicativos fora da Jornada 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.

Estagiários e Aprendizes

- Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes.

Teleatendimento e Telemarketing

- Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.

Férias Individuais

Antecipação

- O empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

Antecipação

As férias:

- a) não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e
- b) poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

Antecipação

- Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

Antecipação – Grupo de Risco

- Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

Grupo de Risco

- De acordo com a Nota Técnica Conjunta PGT/CODEMAT/CONAP Nº 02/2020, são considerados integrantes de grupos populacionais mais vulneráveis os maiores de 60 anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos, gestantes e crianças.

Suspensão de férias - Área de Saúde

- O empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de 48 horas.

Terço Constitucional

- Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina, ou seja, até 20 de dezembro.

Abono Pecuniário

- O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, o qual pode ser pago no dia 20/12.

Pagamento

- O pagamento da remuneração das férias concedidas poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

Rescisão Contratual

- Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

Férias Coletivas

Comunicação

- O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT.
- Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, de que trata o art. 139 da CLT.

Isolamento e Quarentena

- Caso o trabalhador da empresa já se encontra em isolamento ou em quarentena, este não poderá gozar de férias coletivas , uma vez que já se encontra afastado das atividades, sendo o respectivo período de afastamento caracterizado como faltas legais abonadas pelo empregador.

Pagamento

- O prazo para pagamento das férias coletivas deve ser feito dois dias antes do início e, acrescido do terço constitucional.

Feriados

- Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, **48 horas**, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

Feriados

- Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.
- O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

Banco de Horas

- Ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Banco de Horas

- A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder **10 horas diárias**.
- A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

Segurança e Saúde no Trabalho

- Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.
- Os exames referidos exames serão realizados no prazo de 60 dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Risco à Saúde

- Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.
- O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há **menos de 180 dias**.

Treinamentos Periódicos

- 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 quais serão realizados no **prazo de 90 dias**, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.
- Os treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

CIPA

- As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

Diferimento do Recolhimento do FGTS

- Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de **março, abril e maio de 2020**, com vencimento em **abril, maio e junho de 2020**, respectivamente.
- Circular CAIXA nº 893/2020 (DOU de 25/03/2020)

Estabelecimento de Saúde

- É permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso:
 - a) prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no art. 61 da CLT;; e

Estabelecimento de Saúde

- b) adotar escalas de horas suplementares entre a 13^a e a 24^a hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no art. 67 da CLT.
- As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas anteriormente 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.

Acordos e as convenções coletivas de trabalho

- Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contado da data de entrada em vigor MP 927/2020, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias após o termo final deste prazo.

Aplicabilidade

- O disposto na Medida Provisória nº 927/2020 aplica-se:
 - a) pela Lei nº 6.019/74; e
 - b) pela Lei nº 5.889/73 que, estatui normas reguladoras do trabalho rural; e
 - c) no que couber, às relações regidas pela Lei Complementar nº 150/15, tais como jornada, banco de horas e férias.

Ainda restam dúvidas?
Ligue para a nossa consultoria
0800 940 3055
ou acesse o nosso portal
www.cenofisco.com.br

