

2020

MARÇ

5



Ajustar agora  
para evitar  
recessão  
amanhã

# Prevenção continua sendo a melhor via a seguir

Neste segundo material, vamos ficar a par de todas as medidas autorizadas pelo Governo Federal para flexibilizar as normas trabalhistas enquanto durar a pandemia, através da Medida Provisória 927, de 22 de maio de 2020. Saberemos o que é possível para manter a saúde financeira da empresa e, assim, evitar cortes futuros no quadro de colaboradores.

Prevenir continua sendo a melhor via e é por ela que continuaremos a seguir, até que tudo volte à normalidade e possamos experimentar os frutos dos ajustes feitos agora, pra já! Vamos lá!

## O que mudou?

Além da prorrogação do pagamento de tributos, o governo também permitiu que empresas afetadas pela crise do coronavírus possam cortar temporariamente pela metade a jornada de trabalho e os salários dos colaboradores (Artigo 7º, VI, CF).

A negociação pode ser feita de forma individual (com cada trabalhador), mediante presença do Sindicato da Categoria, e visa evitar demissões, devido à queda na movimentação econômica, segundo o Ministério da Economia.

Mas, atenção! Os vencimentos do trabalhador não podem ser reduzidos a menos que o mínimo. Por isso, o salário-hora deve ser mantido.



O art. 2º da Lei 4.923/65 estabelece que em situações de comprovada emergência, as empresas poderão, em caráter transitório, estabelecer: “redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores”.

# Mais medidas

Outras medidas como trabalho remoto, antecipação de férias individuais e de feriados não religiosos, além do decreto de férias coletivas (ficando à critério de cada empresa se por setor ou geral) também estão autorizadas.

Colaboradores com horas a mais trabalhadas poderão tirar folgas e repor as horas que passarem (limitada a duas por dia), após o período de pandemia. Novos turnos de trabalho também poderão ser acordados de forma individual.

Ficam suspensas medidas administrativas de Segurança e Saúde do Trabalho, como a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos

e complementares, com exceção dos demissionais (podendo esses também serem dispensados quando o exame mais recente tiver sido realizado a menos de 180 dias).

Atenção! Os exames não realizados deverão ser feitos até 60 dias após o fim do estado de calamidade.

Também fica suspensa a obrigatoriedade 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.

Acordos individuais entre empregadores e empregados estarão acima das leis trabalhistas ao longo do período de validade da Medida Provisória, a fim de "garantir a permanência do vínculo

empregatício”, desde que o disposto na Constituição Federal não seja descumprido.

Benefícios como plano de saúde devem ser mantidos.

# Na prática, como acontece?

## Home Office ou Teletrabalho

Para atividades que possam ser desempenhadas à distância, o home office pode ser adotado. Não será preciso alteração de contrato para o empregador determinar o teletrabalho e o posterior retorno ao presencial.

Para isso, o empregado, no entanto, deve ser informado da mudança com no mínimo 48 horas de antecedência por meio escrito ou eletrônico.

Um contrato escrito com as instruções necessárias aos empregados deverá prever aspecto relativo à responsabilidade da aquisição, manutenção e fornecimento de



equipamento tecnológico para teletrabalho e o reembolso de despesas arcadas pelo empregado. Caso o empregado não disponha de equipamentos necessários para o desenvolvimento do trabalho remoto, o empregador pode disponibilizar em regime de comodato (após esse período, o material deve ser devolvido).

*A regra também se aplica para estagiários e aprendizes.*

## **Férias individuais ou coletivas**

Férias individuais ou coletivas podem ser antecipadas. Para isso, o empregado deve ser avisado até 48 horas antes. Para adoção da medida, deve-se priorizar o grupo de risco do coronavírus. Mas, atenção: o período de férias não pode ser inferior a 5 dias. Para períodos de referência não

transcorridos, as férias também podem ser concedidas.

O empregador conta com flexibilização do pagamento de benefícios referentes ao período. Ministério da Economia e sindicatos não precisam ser informados da decisão por férias coletivas.

Profissionais de saúde e de áreas consideradas essenciais podem ter férias ou licença não remunerada suspensas.

## **Feriados**

O gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais poderão ser antecipados e compensados posteriormente em saldo do banco de horas. Para isso, o funcionário também deve ser notificado ao menos 48 horas antes e concordar com a medida adotada pelo empregador.

## Licença Remunerada

A licença remunerada por mais de 30 dias também está permitida, com o objetivo de reduzir o fluxo de colaboradores na empresa.

Neste caso, o empregado não terá direito ao gozo de férias, mas não perderá o direito ao recebimento do terço constitucional relativo às mesmas (CF/88).

Atenção! Licenças inferiores a 30 dias não podem ser descontadas das férias do empregado (CLT, art. 133, III).

O empregador também está autorizado a ajustar, por escrito, que o período de afastamento será utilizado para a compensação de horas extras acumuladas ou que, no retorno ao trabalho, esse cumprirá duas horas extras por dia, por até 45 dias.



O artigo 501 da CLT prevê “paralisação resultante de força maior” como “todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.”

## **Banco de Horas**

Pode-se aplicar um banco de horas ao contrário, com compensação posterior determinada pelo empregador, sem necessidade de convenção coletiva ou de acordo (individual ou coletivo). A compensação deverá ocorrer em até 18 meses, a partir da data de encerramento do estado de calamidade pública.

## **Trabalhadores infectados com a doença**

Em caso de colaborador diagnosticado com covid-19, a regra geral é mantida: o empregador arca com o pagamento dos primeiros 15 dias de afastamento e a previdência paga o benefício previdenciário a partir do 16º dia, mediante concessão do auxílio previdenciário por auxílio doença.

## **Trabalhadores com suspeita da doença**

A indicação médica de afastamento e isolamento social deverá ser obedecida, em caso de colaborador com suspeita de covid-19. Nesse caso, o contrato de trabalho deve ser suspenso (não se trabalha, mas se recebe o salário normalmente).

Em casos de quarentena ou isolamento, a empresa deve avaliar a dispensa de

apresentação de atestado médico para casos de ausência até 14 dias, para que o empregado evite o acesso ao sistema de saúde.

*A mesma orientação pode ser adotada para trabalhadores autônomos, estagiários e empregados terceirizados. No último caso, a empresa prestadora de serviços deve ser comunicada imediatamente.*

Aguarde outras informações importantes no nosso próximo material. Esperamos que as dicas sejam úteis e ajudem a planejar as ações da sua empresa nesse tempo de tantos desafios a serem vencidos.

@aciccaruaru  
[www.aciccaruaru.com](http://www.aciccaruaru.com)

