

INFORMATIVO TRABALHISTA

Ontem à noite, 22/03/2020, foi publicada a Medida Provisória que institui as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**), e dá outras providências.

Para enfrentamento dos efeitos econômicos trazidos pelo Covid-19, a MP traz dispositivos que flexibilizam as normas trabalhistas e ressalta os dispositivos da lei trabalhista relacionados a força maior, bem como privilegia o acordo individual das partes, desde que observadas as garantias e normas constitucionais, passa a vigor no ato de sua publicação:

- **Teletrabalho (arts. 4º e 5º):** o empregador poderá implementar, inclusive para estagiários e aprendizes, o teletrabalho ou outro regime de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime presencial, estando desobrigado de realizar o registro prévio da alteração no contrato de trabalho do empregado, que poderá ser comunicado desta alteração via escrita ou eletrônica, em até 48h do início da alteração.

A responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária poderão ser acordados entre empregador e empregado, mediante contrato escrito (prévio ou em até 30 dias da data da alteração), sendo permitido aquele fornecer o necessário, mediante comodato ou pagamento, não possuindo a verba natureza salarial.

No caso de não ser possível a execução do trabalho a distância, o período será considerado como tempo a disposição.

- **Férias Individuais (arts. 6º a 10):** o empregador poderá conceder ou antecipar férias futuras, ainda que não transcorrido o período aquisitivo, comunicando o empregado, por escrito ou meio eletrônico, com até 48h de antecedência. O período mínimo de férias concedidas não poderá ser inferior a 5 dias e deve ser dada prioridade ao grupo de risco.

O adicional de 1/3 poderá ser pago após a concessão das férias, tendo como data limite a data da gratificação natalina. A conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário dependerá de concordância do empregador. O pagamento das férias poderá ser até o 5º dia útil do mês subsequente ao do início do gozo.

Poderão ser canceladas as férias ou licença remunerada dos profissionais da saúde ou dos profissionais que desempenhem funções essenciais, devendo ocorrer a comunicação em até 48h, preferencialmente.

CONFIDENCIAL E PRIVILEGIADO

- **Férias Coletivas (arts. 11 e 12):** o empregador poderá conceder férias coletivas, informando com 48h de antecedência ao conjunto de empregados. Não há necessidade de notificação prévia ao órgão do Ministério da Economia e a sindicatos.

- **Antecipação de feriados (art. 13):** o empregador poderá antecipar o gozo de feriados e deverá notificar o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados, que 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 (art. 14):** poderá haver a instituição de banco de horas por acordo coletivo ou individual, para a compensação das horas trabalhadas no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, mediante acréscimo de até duas horas na jornada, respeitado o limite de dez horas diárias

- **Saúde e segurança do trabalho (arts. 15 a 17):** fica suspensa a realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares (exceto exames demissionais, a não ser que o último exame periódico tenha sido realizado há menos de 180 dias).

Os exames que não tenham sido feitos deverão ser realizados em até 60 dias da data de cessação do estado de calamidade pública.

Os treinamentos periódicos, previstos em normas regulamentadoras, poderão ser realizados até 90 dias após o encerramento do estado de calamidade pública, ou feitos à distância, cabendo ao empregador a observância dos treinamentos práticos.

Os processos eleitorais da CIPA poderão ser suspensos.

- **Suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional (art. 18):** o contrato de trabalho poderá ser suspenso, mediante acordo coletivo, individual ou com grupo de empregados, pelo período de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação.

O empregador poderá fornecer ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, com valor definido livremente entre empregado e empregador. O trabalhador não fará jus à bolsa-qualificação oferecida pelo Governo, como acontece no lay off.

Durante o período de suspensão o trabalhador fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho.

Em razão dos recentes pronunciamentos do Presidente da República, existe a possibilidade de este artigo da Medida Provisória ser revogado.

- **FGTS (art. 19):** fica suspensa a exigibilidade do FGTS de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho. Os recolhimentos do período poderão ser feitos de forma parcelada, sem multas ou encargos, em até 6 parcelas mensais, a partir de julho de 2020, o que não impedirá a emissão de certificado de regularidade.

- **Estabelecimentos de saúde (arts. 26 e 27):** fica permitida a prorrogação da jornada de trabalho, mediante acordo individual escrito, mesmo para profissionais que atuem em ambiente insalubre e em jornada 12x36. Fica permitida adoção de escalas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta, respeitado o repouso semanal remunerado.

As horas trabalhadas poderão ser compensadas em até 18 meses, contados a partir da cessão do estado de calamidade pública, ou pagas como extra.

- **Prorrogação de acordos e convenções coletivas (art. 30):** os instrumentos normativos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, por até 90 dias;

- **Fiscalização do trabalho (art. 31):** os fiscais do trabalho atuarão de maneira orientadora (ou seja, sem autuação fiscal), exceto quanto à falta de registro de empregados, a partir de denúncias, situações de risco, acidentes fatais e trabalho em condições análogas à de escavo. Os prazos para defesa e recursos no âmbito administrativo ficam suspensos por 180 dias;

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

- **Convalidação das medidas adotadas pelos empregadores (art. 36):** consideram-se convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto na Medida Provisória, tomadas no período dos trinta dias anteriores à sua data de entrada em vigor.

Os advogados trabalhistas do Mattos Engelberg Advogados ficam à disposição para assessorar seus clientes quanto às medidas permitidas pela legislação trabalhista diante estado de emergência causado pela epidemia do Coronavírus, bem como para quaisquer outras dúvidas.

Atenciosamente,

Mattos Engelberg Advogados Associados