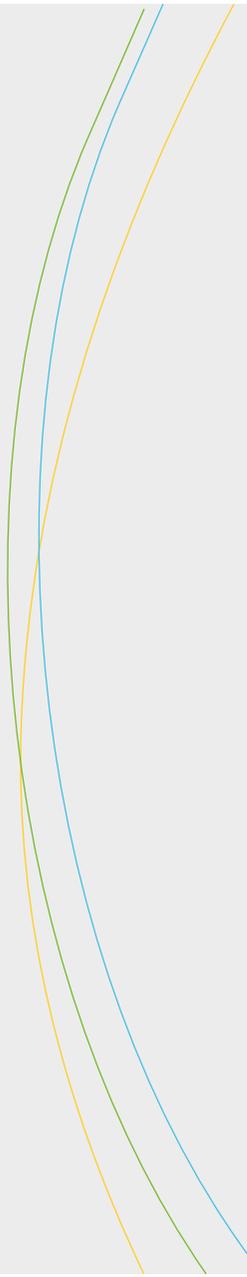


Covid-19
Medidas Trabalhistas
Vigentes

23.03.2020

Sperling Advogados



TELETRABALHO

- A alteração do regime de trabalho para home office poderá ser determinada pela empresa, com antecedência mínima de 48 horas, não sendo mais necessária prévia anuência do empregado ou de alteração do seu contrato de trabalho
- As questões referentes ao fornecimento de infraestrutura necessária e adequada ao trabalho a distância e ao reembolso de despesas deverão estar previstas em contrato, que pode ser firmado em até 30 dias após a data da mudança do regime de trabalho remoto
- Fica permitida a adoção de teletrabalho a estagiários e aprendizes

FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

➤ Banco de horas

- Extensão do período de utilização posterior do banco de horas, para permitir que o trabalhador fique em casa neste momento
- Os empregados continuariam a receber seus salários normalmente, sendo que os dias não trabalhados serão compensados no prazo de até 18 meses, contado do término do estado de calamidade

➤ Antecipação de feriados

- Feriados não religiosos poderão ser antecipados para que os empregados permaneçam em casa neste momento, mediante comunicação prévia de 48 horas
- A antecipação de feriados religiosos dependerá da concordância do empregado, por meio de acordo individual escrito

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

- Possibilidade de concessão de férias proporcionais aos empregados que ainda não tenham completado o período aquisitivo de 12 meses e mediante notificação prévia de 48 horas
- O período de férias não poderá ser inferior a 5 dias
- Terão prioridade os empregados que pertençam ao grupo de risco do Covid-19 (idosos acima de 60 anos, gestantes, portadores de doenças crônicas – como pulmonares, diabetes e hipertensão)
- O pagamento das férias poderá ser realizado até o 5º dia útil do mês subsequente ao seu início e, do adicional de 1/3, até a data do pagamento do 13º salário
- Será possível, ainda, negociar diretamente com os empregados a antecipação de períodos futuros de férias (ou seja, de períodos aquisitivos que ainda não se iniciaram), desde que seja por meio de acordo individual escrito

FÉRIAS COLETIVAS

- A empresa pode determinar a concessão de férias coletivas, devendo notificar o conjunto de empregados abrangidos com antecedência de 48 horas
- Não é necessária prévia comunicação para a Secretaria Regional do Trabalho e o Sindicato dos Empregados
- Possibilidade de concessão proporcional a empregados que ainda não tenham completado o período aquisitivo de 12 meses
- Se as férias coletivas tiverem duração superior àquela que o empregado teria direito na data da concessão, os dias adicionais deverão ser considerados como licença remunerada

REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

Regras já previstas na CLT e que não foram alteradas pela MP 927/2020

- Possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, em até 25%, por meio de acordo coletivo com o sindicato
- É necessário que a medida seja aplicada a todos os trabalhadores da empresa, empregados e estatutários
- Garantida remuneração mínima de um salário mínimo regional
- Duração máxima de até 3 meses, podendo ser prorrogada por igual período
- No período de 6 meses após o término da situação, a empresa:
 - somente poderá fazer novas contratações após readmitir todos os empregados que tenham sido dispensados em razão da dificuldade financeira que originou a necessidade da redução;
 - não poderá exigir a realização de horas extras, ressalvadas as hipóteses de necessidade imperiosa

LAYOFF

Regras já previstas na CLT e que não foram alteradas pela MP 927/2020

- Suspensão do contrato de trabalho do empregado, por meio de acordo coletivo com o sindicato, para participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pela empresa, com duração de 2 a 5 meses
- Durante o período de suspensão, o empregado receberá bolsa de requalificação profissional paga pelo governo federal, respeitado o limite do teto do seguro-desemprego
- A empresa poderá conceder uma “ajuda compensatória mensal”, sem natureza salarial, para os empregados que tenham salário superior ao teto do seguro-desemprego
- Durante o período de suspensão, as empresas ficam isentas do recolhimento de FGTS e de INSS, porém deverão manter todos os benefícios voluntariamente concedidos aos empregados (Ex.: plano de saúde)

FGTS

- Adiamento do prazo de recolhimento do FGTS referente às competências de março, abril e maio de 2020
- O recolhimento posterior poderá ser feito em até 6 parcelas mensais, a partir de julho de 2020, sem incidência de atualização monetária, multa e encargos
- Em caso de rescisão do contrato de trabalho do empregado, a empresa deverá recolher o valor integral de FGTS no mesmo prazo de pagamento das verbas rescisórias, com incidência apenas de atualização monetária

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

➤ Exames médicos ocupacionais

- Suspensão da obrigação das empresas de realizar exames médicos ocupacionais, com exceção do exame demissional

➤ CIPA e treinamento dos empregados

- As CIPAs já constituídas podem ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade e os processos eleitorais em curso podem ser suspensos
- Suspensão da obrigação das empresas de realizar treinamentos periódicos de saúde e segurança durante o estado de calamidade

Obrigada!

Lídia Lage

Natália Toledo

Giovanna Gianello

Tel: +55 11 3704-0788

Av. 9 de Julho, 4939 | 6º andar
Torre Jardim | São Paulo SP | Brasil
01407-200

www.sperling.adv.br

Sperling Advogados

