



Informativo 002/2020

Belém/PA, 25 de março de 2020.

O **CNPAG – ADVOGADOS** fará uma série de comunicados para informar seus clientes e parceiros sobre as medidas de natureza trabalhista que estão sendo tomadas nas esferas federal, estadual e municipal, com a finalidade de mitigar os impactos econômicos e sociais decorrentes das medidas de isolamento para tentar conter a pandemia do novo Coronavírus (COVID-19).

Inicialmente faz-se necessária a contextualização do momento **excepcional** e em curso que o mundo e a nação brasileira se encontram, trata-se de uma pandemia mundial do COVID-19, isto é, uma doença respiratória aguda causada pelo Coronavírus da síndrome respiratória aguda grave 2 (SARS-CoV-2).

Em 22/03/2020, foi publicada a Medida Provisória nº 927/2020, que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrentes da pandemia do coronavírus. No dia seguinte foi publicada a Medida Provisória nº 928/2020.

Desta forma, apresentaremos no presente informativo considerações jurídicas sobre as principais medidas na área trabalhista, anunciadas pelo Governo Federal e pelo Governo Estadual para o enfrentamento das consequências da pandemia do COVID-19.

Objetivo da MP 927/2020 e 928/2020:

O governo federal defende a proposta como forma de evitar demissões em massa.

Vigência:

Precisa ser aprovada pelo Congresso Nacional no prazo de até 120 dias para não perder a validade. As medidas trazidas na MP 927/2020 e 928/2020 estarão vigentes no período de calamidade pública.

Fundamentação no âmbito Federal e no âmbito Estadual: MP 927/ 2020, MP 928/2020, Lei 13.467/17, Lei 13.979/2020, Decreto 609 Estado do Pará, Resolução do CEE/PA nº 102 /2020, Portaria do MEC nº 343/ 2020, Acordo Coletivo de Trabalho da SINEPE e SINPRO de 23 de março de 2020.

Alternativas apresentadas pelo art. 3 da MP 927/ 2020: o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, o banco de horas, o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.





Passemo-nos a analisar os principais aspectos trazidos na supramencionada legislação:

TELETRABALHO:

Um dos principais pontos que foi regularizado através da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) e a Medida Provisória (art. 3, I) destacou a possibilidade de teletrabalho, isto é, trata-se de um trabalho com jornada normal, mas exercido fora do ambiente empresarial, tendo em vista o cenário mundial, o labor preferencialmente deve ser realizado em casa.

Assim, o teletrabalho na MP 827/2020 **independe** da concordância do empregado, acordo coletivos ou individuais e registro no contrato, basta o empregador comunicar em 48 horas seu empregado que será aderido esta modalidade.

Solução: guarde uma cópia do comprovante de comunicado do teletrabalho enviado ao seu empregado.

Atenção! Não há especificidade da forma de comunicação, sendo aceito o meio escrito, eletrônico e até mesmo mediante envio de mensagens.

Atenção! Caso o empregado não possua infraestrutura para exercer suas atividades remotamente, será possível ao empregador fornecer os equipamentos em regime de comodato sem que possa ser considerado verba de natureza salarial. Não sendo possível o fornecimento em comodato, será considerado como tempo de trabalho à disposição do empregador o período da jornada normal de trabalho.

FÉRIAS:

Segundo o art. 3, II c/c art. 6, § 1 da MP 927 será permitida a antecipação das férias individuais que poderão ser concedidas mesmo que o período aquisitivo ainda esteja em curso.

A MP destaca que aos empregados pertencentes ao grupo de risco será dada prioridade no afastamento.

Dentre outras exigências, o artigo 6º determina que as férias deverão ser comunicadas como antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado, desde que não inferior a cinco dias corridos

A MP também prevê a possibilidade de negociação de férias entre empregado e empregador para os períodos futuros e para organização de caixa durante a instabilidade econômica, possibilita ao empregador adiar o pagamento de 1/3 até o prazo de pagamento do 13º salário.





Já nas férias coletivas, a MP suspende a exigência para os limites fixados de dias corridos e dispensa a comunicação ao Sindicato e ao Ministério da Economia – antigo Ministério do Trabalho e Emprego. A única exigência de comunicação é ao grupo de empregado afetados coletivamente, devendo respeitar a antecedência de 48 horas.

FALTAR AO SERVIÇO:

No dia 06 de fevereiro de 2020, foi promulgada a Lei 13.979/2020 abordando sobre os serviços públicos e as atividades essenciais ao enfrentamento o Coronavírus.

Nesse sentido, o art. 3 da Lei 13.979/2020 assegura que todas as faltas ao serviço em virtude de isolamento, quarentena e determinação de realização compulsória de exames e testes laboratoriais serão consideradas como justificadas, não cabendo o desconto na remuneração, independentemente do fato de o trabalhador estar ou não infectado.

Se a necessidade de ausência foi/for superior a 15 dias, é possível o encaminhamento ao INSS para a percepção do respectivo benefício previdenciário.

REDUÇÃO SALARIAL:

Não há qualquer alteração. O art. 7, VI da Constituição Federal estabelece que os salários **somente podem ser reduzidos por acordo ou convenção coletiva**, de modo que se faz necessária a negociação com o sindicato para que seja possível a diminuição da remuneração dos trabalhadores.

Atenção! Até o presente momento a Medida Provisória não incluiu a possibilidade das empresas negociarem com os trabalhadores uma redução de até 50% na jornada e no salário.

RESCISÃO CONTRATUAL:

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho prevê o art. 10 c/c 21 da MP 927/2020, o empregador deverá recolher os haveres rescisórios e os meses em aberto de férias

Atenção! O inadimplemento na forma acordada, além de multa, ensejará o bloqueio do certificado de regularidade, cujos prazos daqueles que foram emitidos anteriormente à data de entrada da MP ficam prorrogados em noventa dias.

ALTERNATIVA DE JORNADA DE TRABALHO: BANCO DE HORAS

As horas não trabalhadas no período da calamidade pública podem ser inseridas em um sistema de compensação de jornada, denominado de banco de horas.





As exigências para compensação estão restritas ao prazo de 18 meses, contados da data de encerramento da calamidade pública, estando autorizado o labor extraordinário de até duas horas por dia, cuja jornada não exceda a dez horas diárias, conforme prevê o art. 14 da MP 827.

Outra sugestão apresentada pela MP é a antecipação de gozo de feriados para serem utilizados como compensação do saldo em banco de horas, à exceção dos feriados religiosos que dependerá de concordância do empregado por meio de acordo por escrito. No que se trata de banco de horas, os dias referentes ao período de calamidade poderão ser compensado em favor do empregado ou do empregador, desde que constituído por instrumento coletivo ou individual formal.

Solução: Caso a empresa tenha interesse em adotar esta medida, a grande vantagem do sistema de compensação de bancos de horas é a não obrigatoriedade de pagamento das horas extras.

EXAME MÉDICO OCUPACIONAL:

Conforme o art. 15 ao art. 17 da 927/2020 os empregadores estarão desobrigados da garantia dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, mas como ainda é iminente o risco de corte de empregado, os exames demissionais ficam mantidos, todavia há a possibilidade de dispensa caso haja outro exame médico ocupacional mais recente, realizado há menos de 180 dias.

Será concedido um prazo de 60 dias para regularização dos exames pendentes, sendo possível a realização imediata no caso de o médico considerar que a prorrogação represente risco para a saúde do empregado.

RECOLHIMENTO DO FGTS:

Ainda como medida de auxílio ao empregador para organização de seu fluxo de caixa, em seu art. 19 da MP 927/2020 trouxe a possibilidade de adiar o pagamento do FGTS referente às competências dos meses de março a maio, sendo permitido o parcelamento (até 6 parcelas) sem incidir atualização da multa.

O empregador não está dispensado de realizar a declaração das informações atinentes aos contratos de trabalho, sendo considerados em atraso os valores não declarados, sobre os quais incidirão multa e encargos.

Atenção! Este período não contará para fins de prazo prescricional. Destaca-se, ainda, que as MP's não trataram da possibilidade de adiamento do pagamento dos valores referentes às contribuições previdenciárias dos trabalhadores (INSS Patronal e Laboral).





PARALISAÇÃO DAS ATIVIDADES E POSTERIOR REALIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS

Por estarmos enfrentando uma situação de força maior, a legislação brasileira prevê que, sempre que ocorrer interrupção do trabalho resultante de força maior, que determine a impossibilidade de sua realização, no momento em que cessar essa condição, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:

A MP 928/2020 revogou o art. 18 da MP 927/2020, motivo pelo qual, o contrato de trabalho **não poderá** mais ser suspenso pelo prazo de 4 meses, conforme havia sido autorizado na MP 927/2020.

NO ÂMBITO ESTADUAL: DECRETO Nº 609 (GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ).

No dia 16 de março de 2020 o Governo do Estado do Pará publicou o Decreto n. 609, dispondo sobre as medidas de enfrentamento à pandemia do CORONAVÍRUS (COVID-19), conforme todas as orientações formuladas pela Organização Mundial da Saúde, dentre elas temos:

- O fechamento de academias, bares, restaurantes, casas noturnas e estabelecimento similares, a partir de 23:59h de 20 de março de 2020, pelo prazo do decreto. **Exceção:** o serviço de *delivery* e retirada de comida devidamente embalada.

Soluções: implementações de *delivery* e sistema de retirada.

- O fechamento dos shopping centers a partir das 20h de 20 de março de 2020, pelo prazo do decreto. **Exceção:** o fechamento de clínicas, farmácias, laboratórios, supermercados e agências bancárias, que estão autorizados a funcionar no interior dos shopping centers.

ACORDO COLETIVO DA SINEPE(Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Estado do Pará) e SINPRO (Sindicato dos Professores do Pará) EM 23 DE MARÇO DE 2020.

Com o intuito de zelar pela saúde dos colaboradores e professores, as instituições de ensino privado, como forma de prevenção, suspenderam temporariamente suas atividades acadêmicas presenciais por 15 (quinze) dias, sendo possível a sua prorrogação por igual ou maior período.





CENTENO, NASCIMENTO PINHEIRO, ALMEIDA & GRAIM

ADVOGADOS

No dia 23 de março de 2020 os sindicatos firmaram Acordo Coletivo determinando que o professor possa exercer as suas atividades em domicílio, mediante a gravação de aulas e envio digital de conteúdo pedagógico, para o devido cumprimento de suas atividades e o comprometimento perante seus alunos, a fim de que, possam sair da crise juntos.

Para não haver qualquer tipo de dúvidas houve a promulgação da **Resolução do CEE/PA (Conselho Estadual de Educação do Pará) nº 102** de 19 de março de 2020, bem como, a **Portaria do MEC nº 343 de 17 de março de 2020**, ambas trouxeram as providências necessárias para a implementação do regime especial de aulas não presenciais no âmbito de todo o sistema Estadual de Ensino do Pará, para o devido cumprimento das atividades acadêmicas.

Importante ressaltar que novas alterações na legislação trabalhista estão sendo discutidas no momento, todas no intuito de diminuir as graves consequência socioeconômicas resultantes das medidas de isolamento em face da pandemia do COVID-19. Tão logo as futuras normas sejam publicadas o **CNPAG- ADVOGADOS** divulgará novos comunicados.



Av. Almirante Wandenkolk, 811
Ed. Village Millenium, Salas 504/506, 702/704
Belém, PA - Nazaré - Cep: 66055-030
Tel. +55-91-3223-8960

WWW.CNPADVOGADOS.COM.BR