

CORONAVIRUS

INFORMATIVO SINDEMED: Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020 – Medidas trabalhistas enfrentamento da PANDEMIA do CORONAVIRUS

O SINDEMED esclarece os principais pontos, os de maior impacto na vida do trabalhador, sobre as Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020, que instituíram medidas trabalhistas que flexibilizam parcial e temporária das leis trabalhistas, objetivando o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecida pelo Decreto Legislativo n.º 6 de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional, decorrente do Corona vírus (covid-19), e dá outras providências.

Editada pelo governo federal prevendo uma série de ações, que visam preservar o emprego e suavizar possíveis efeitos negativos da pandemia da covid-19 na economia.

Assim, faremos a seguir um breve esclarecimento acerca das referidas MPs ¹.

1 O que é uma Medida Provisória?

A Medida Provisória (MP) é uma norma com força de lei editada pelo Presidente da República em situações de relevância e urgência.

Apesar de produzir efeitos jurídicos imediatos, a MP precisa da posterior apreciação pelas Casas do Congresso Nacional (Câmara e Senado) para se converter definitivamente em lei ordinária.



2 Qual o prazo de vigência de uma MP?

O prazo inicial de vigência de uma MP é de 60 dias e é prorrogado automaticamente por igual período caso não tenha sua votação concluída nas duas Casas do Congresso Nacional.

Se não for apreciada em até 45 dias, contados da sua publicação, entra em regime de urgência, sobrestando todas as demais deliberações legislativas da Casa em que estiver tramitando.

Contudo, em relação ao contrato de trabalho, a Medida Provisória 927/2020 e 936/2020 preveem, enquanto perdurar a situação de calamidade pública provocada



¹ Fontes:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm

http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm

<https://exame.abril.com.br/carreira/o-que-de-fato-mudou-com-a-mp-trabalhista-do-coronavirus-advogado-responde/>

<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-no-4-coronavirus-1.pdf>

pela pandemia, uma série de medidas.

3 Meu empregador pode suspender o meu contrato de trabalho durante a pandemia?

Na MP 927/2020 havia a previsão, mas foi revogado a permissão de suspensão.

Contudo, o governo federal no dia 01/04/2020 publicou a MP 936/220 que permite a suspensão do contrato de trabalho por tempo determinado.

Com a suspensão do contrato, o empregado fica sem trabalhar por até 60 dias, dividido em 02 períodos de 30 dias, sem receber salário pago pelo patrão, por acordo individual ou acordo coletivo com o sindicato dos empregados.

Seja por acordo individual ou acordo coletivo com o sindicato dos empregados, deve constar a garantia de emprego durante a suspensão e após por igual período.

Assim, além de ser possível a redução de jornada que será explicada a seguir, poderá haver suspensão do contrato de trabalho.



4 - E como será pago esse benefício durante a suspensão do contrato de trabalho?

O menor benefício a ser pago pelo governo corresponde a 25% do seguro-desemprego, atualmente de R\$ 1.045,00 e o valor máximo será o teto do seguro-desemprego no valor atual de R\$1.813,03.

O percentual do seguro-desemprego a título de ajuda será proporcional ao rendimento bruto da empresa, podendo chegar até 70%.

Durante esse período receberá uma ajuda do governo e em alguns casos do empregador.

Ainda não foi definido, a forma que será pago a ajuda pelo governo.



5 – Quem terá direito a ajuda do governo durante a suspensão do contrato de trabalho?

A MP 936 trata dos empregados com carteira assinada que trabalham na iniciativa privada, empregados domésticos, e trabalhadores com contrato intermitente, tempo parcial.

Não incluiu o empregado público, servidor público e o comissionado.



6 – Tenho mais de dois empregos, receberei duas ajudas do governo?

Sim. O empregado com mais de um vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para cada vínculo com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho.

7 – E a redução da jornada de trabalho. O que prevê?

A MP 936 determina que empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até 90 dias, por acordo individual ou acordo coletivo com o sindicato dos empregados, mas só poderá perdurar enquanto estivermos em estado de calamidade pública.

Caso seu empregador já ter feito acordo individual com o empregado para a redução de seu salário, deverá ajustar o acordo às novas medidas para que o trabalhador possa receber a complementação por parte do governo.



8 – O que pode ser acordado por acordo individual e que pode ser por acordo coletivo com o sindicato dos empregados, no que tange a redução da jornada de trabalho?



Por meio de acordo individual pode haver a redução da jornada com a redução proporcional do salário, com pagamento da ajuda pelo governo conforme redução e a empresa pode dar ajuda compensatória, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de 25% que poderá ser pactuada por acordo individual.

O empregador deve enviar ao empregado, com antecedência mínima de 2 dias, a proposta do acordo individual para redução, que pode ser aceito ou não pelo empregado.

Ressaltando que todos os acordos individuais deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração.



Já no acordo coletivo com o sindicato dos empregados pode haver a redução de qualquer percentual com a redução proporcional do salário, desde que o salário não fique inferior a R\$ 1.045,00.



No acordo coletivo o governo pagará ajuda igual a 25%, 50% ou 70% do seguro-desemprego, conforme redução e a empresa pode dar ajuda compensatória. Contudo, se for inferior a 25% não tem ajuda.

Para redução de salário dos trabalhadores que ganham entre R\$ 3.135,00 e R\$ 12.202,12, será necessária a intervenção do sindicato.

Em ambos os tipos de acordo deverão haver previsão de garantia de emprego e o prazo máximo é de 90 dias.

IMPORTANTE: A Constituição Federal e a própria CLT preveem que em todo o caso de redução salarial deve ser feita sempre por intermédio do sindicato, especialmente para garantir a liberdade do trabalhador de aceitar ou não a proposta feita pelo empregador.

Sugerimos, dessa maneira, que embora a MP possibilite a **negociação individual em alguns casos, que as cooperativas/empregadores optem pela intervenção do sindicato laboral e patronal.**

9 – Meu empregador pode mudar meu regime de trabalho, sem meu consentimento para teletrabalho/home Office?

Sim. Durante a vigência da MP 927, a migração do trabalho presencial para o teletrabalho deixa de depender da anuência do empregado ou do sindicato, ou seja, poder ser feita, de forma unilateral, pelo empregador sem alteração do seu contrato de trabalho.

A MP determina que seja avisado ao empregado com pelos menos 48 horas de antecedência por escrito ou meio eletrônico

Igualmente a MP não define quais trabalhadores podem ficar em home office, mas dispõe que estagiários e aprendizes também podem.

Além disso, o empregador que define a data de volta ao trabalho presencial.



10 – E agora, a empresa determinou que eu trabalhe em home office e não tenho as mesmas ferramentas/equipamentos de trabalho em casa, o que acontece?

Com a necessidade de uma adaptação rápida, os empregadores devem ficar atentos à estrutura tecnológica que a empresa oferece ao funcionário, seja equipamentos adequados ou até mesmo o acesso à internet no domicílio.

Mas nem sempre é viável para todos realizarem o trabalho de casa.

Caso você não possua ferramentas/equipamentos tecnológicos e infraestrutura de trabalho em sua casa, tais como: Computador/notebook, plano de telefonia ilimitada, internet, a empresa tem que fornecer ao empregado ou pagar pelos gastos necessários, mas não será caracterizado como salário.

Essa regra para fornecimento ou pagamento dos gastos pelo empregador, deve ser por escrito antes ou 30 dias depois da alteração do regime para home office.

Dica: Se ainda não assinou o contrato formalize a situação por e-mail o que for combinado com seu patrão.



Mas se a empresa não fornecer ferramentas/equipamentos tecnológicos e infraestrutura de trabalho em sua casa, o empregado ficará a disposição do empregador, ou seja, o empregado precisa atendê-lo quando requisitado.

Obs.: Essas regras não valem para quem foi ou será contratado para teletrabalho/home office veja no informativo disponível no nosso site, o tópico sobre as regras para estes casos após a Reforma Trabalhista: http://www.sindemedmg.org.br/site/uploads/pdf/reforma_trabalhista.pdf

11 – Se meu contrato for suspenso ou migrado para regime de trabalho home office/teletrabalho a empresa é obrigada a continuar fornecer vale-refeição/alimentação previsto na CCT?

Sim. O empregador deve continuar a fornecer na integralidade o vale-refeição/alimentação previsto na CCT, aqueles em regime de home office.

A mesma regra vale para aqueles empregados que nesse período, tiverem redução da jornada de trabalho ou escalas.

Alguns empregadores estão oferecendo aos empregados a opção, nesse período de migrar para apenas vale-alimentação, se assim quiser o empregado, devido ao isolamento social.



Consulte o RH da sua cooperativa.



12 – E o vale-transporte a empresa é obrigada a fornecer se estou em regime de teletrabalho/home office ou se meu contrato for suspenso?

Não. Pois não há o deslocamento do empregado ao local de trabalho.

13 – A empresa pode exigir cumprimento de horário e marcar reuniões durante o período que estiver em teletrabalho/home office?

Sim. A empresa deverá repassar aos empregados as definições, tais como: as rotinas de marcação de ponto online ou outro meio definido, alinhamento de tarefas, metas, reuniões por videochamadas e videoconferências, por chat online, skype, Slack, Zoom, Google Hangouts ou mesmo o WhatsApp, para manter o contato e tirar a sensação de isolamento.

Recomenda-se que as empresas optem pelos meios de comunicação de acordo com o perfil dos funcionários, evitando a dificuldade de se adaptar a uma tecnologia desconhecida.

O que deve ser sempre ajustado pelas lideranças, ouvindo os incômodos, sugestões que surgirem com o choque cultural e nova realidade.



14 – Como me adaptar a rotina de exercer meu trabalho em casa?

Mesmo em casa, é importante tirar o pijama e se arrumar como se fosse para o escritório.



Claro, não precisa colocar terno e gravata ou jeans e tênis, mas é bom estar arrumado para o dia e para uma eventual videoconferência.

A prática também ajuda a manter a confiança e evita a preguiça.

Escolha um ambiente tranquilo, que possa trabalhar que sem sofrer constantes interrupções das pessoas da sua casa ou de animais domésticos.

Mas é importante se levantar da mesa, caminhar pela casa, se alimentar e beber água. O ambiente sem interrupções facilita na concentração, então é necessário se atentar ao tempo de parada, que pode acabar negligenciado.

15 - Não terei que cumprir horário em home office, mas a empresa estabeleceu metas, o que é melhor a se fazer?

Você se conhece e sabe quais períodos tem maior produtividade e qual é a sua melhor dinâmica de trabalho.

Algumas pessoas são mais produtivas de manhã e quando interagem com colegas.

Outros preferem a tarde, ouvindo música e sem falar com ninguém.

A flexibilidade do home office permite que o profissional entenda como é seu ideal de trabalho.



16 – Meu empregador pode antecipar minhas férias? E como serão pagas?

Sim. Durante a vigência da MP 927, também passa a ser permitida a antecipação de férias, inclusive relativas a período aquisitivo não completado.

Ou seja, mesmo que o empregado ainda não tenha adquirido o direito a férias, elas poderão ser concedidas e descontadas posteriormente.

O grupo de risco do Corona vírus terão prioridade da antecipação das férias.

O empregado deve ser comunicado com pelos menos 48 horas de antecedência por escrito ou meio eletrônico e deixa de ser de 30 dias.

Da mesma forma, permite que as férias, sejam pagas somente no mês seguinte ao seu gozo, a fim de aliviar os gastos da empresa, bem como prorroga o pagamento do terço constitucional, que pode ser pago juntamente com o 13º salário.



17 – E as como ficam as regras das férias coletivas?

Também foram suavizadas, as regras para a concessão de férias coletivas.

Não há mais um limite máximo de períodos anuais em que as férias coletivas podem ser parceladas e nem limite mínimo de dias corridos.

Devem ser comunicadas aos empregados com pelos menos 48 horas de antecedência por escrito ou meio eletrônico

E deixa de ser necessária sua comunicação ao sindicato profissional e ao Ministério da Economia.





18 – O empregador pode suspender minhas férias já marcadas ou licenças não remuneradas? E prorrogar minha jornada de trabalho?

Sim, mas a suspensão das férias já marcadas ou licenças não remuneradas, só valem para os profissionais da saúde ou que exerçam funções essenciais.

Já prorrogação da jornada de trabalho ou adoção de escalas, vale para clínicas, hospitais e afins e deve ser por acordo escrito individual ou coletivo e deve respeitar o descanso semanal remunerado.

19 – Pode meu empregador antecipar feriados?

Sim, com a MP fica autorizada a antecipação de feriados não religiosos e de religiosos, mediante anuência do empregado.

O descanso nessas data eventualmente antecipadas poderá ser compensado com saldo em banco de horas.



20 – E o Banco de Horas como fica nesse período?

O banco de horas poderá ser celebrado por acordo individual entre o patrão ou coletivo e o empregado e terá o prazo de 18 meses para compensar, respeitado o máximo de duas horas suplementares por dia e não podendo exceder 10 horas totais diárias.

21– Meu empregador pode deixar de pagar meu FGTS durante a MP 927?

Sim. O recolhimento do FGTS, por parte do empregador, foi suspenso por três meses, devendo ser feito posteriormente, em até seis parcelas, no 7º dia de cada mês a partir de julho/2020.





22 – Haverá o pagamento de algum abono ao trabalhador durante a MP 927?

Sim. Para aqueles que receberam no ano de 2020, auxílio-doença, auxílio-acidente, aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão, terão o abono anual a que têm direito adiantado

23 – Se meu empregador determinar que eu continue com o trabalho presencial há alguma recomendação?

Em nota, o Ministério Público do Trabalho salientou a importância do papel das empresas para gerir crises na saúde pública e lançou recomendações para os empregadores, no site: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-no-4-coronavirus-1.pdf>



Segundo o órgão, além da empresa de fornecer aos colaboradores, lavatório com água e sabão e álcool em gel (com concentração 70%), uma medida de segurança é a flexibilidade de jornada, especialmente para trabalhadores com familiares doentes e com crianças que tiveram aulas, creche ou serviços de transporte cancelados.

O comunicado também chama a atenção para a prevenção entre prestadores de serviço e a negociação de acordos coletivos para abono de faltas sem a apresentação de atestado médico.

A recomendação é que a empresa intensifique a higienização de maçanetas, corrimãos, pias e demais superfícies de contato frequente com água e sabão, álcool a 70%, ou algum produto de limpeza. Só tirar o pó não é suficiente.

O SINDEMED está alinhado ao entendimento do Ministério Público do Trabalho e defende a política de flexibilidade de jornada, observados o princípio da irredutibilidade salarial, para assegurar a manutenção do emprego, quando houver impossibilidade de dispensar o trabalhador do comparecimento ao local de serviços, em regime de home office.

Para seus cuidados veja também o material que disponibilizamos sobre o corona vírus em nosso site: <http://sindemedmg.org.br/site/uploads/pdf/CORONAVIRUS.pdf>

24 – Posso ser demitido nesse período da MP/Pandemia?

Sim. Infelizmente, não há vedação legal para demissões, desde que observados os direitos trabalhistas, salvo se seu contrato for suspenso, tem garantia de emprego durante a suspensão e após por igual período, sob pena de multas.

Ademais que o exame demissional poderá ser dispensado, caso o exame ocupacional tenha sido realizado há menos de 180 dias.



Considerações Finais

Salientamos que o SINDEMED preza, sobretudo, pelo menor impacto possível à categoria durante a pandemia, bem como pela flexibilização das jornadas e regimes visando a manutenção de empregos.

Assim, recomendamos aos nossos representados que os eventuais ajustes nos seus contratos de trabalho e reflexos, sejam feitos formalmente (por escrito ou meio eletrônico) entre empregador e empregados, respeitadas as disposições das MP's, sem deixar de lado a Constituição Federal e a CLT, para dar ainda mais segurança jurídica entre as partes.

Aproveitamos para reforçar a possibilidade da negociação coletiva por meio de acordo coletivo especial (Cláusula 32ª CCT), entre as cooperativas e o SINDEMED, como forma de ampliar a segurança jurídica de todos os interessados no ajuste.

QUEM LUTA POR SI SÓ, LUTA SOZINHO.

**VENHA LUTAR CONOSCO
POR SEUS DIRETOS!**

Ana Carolina
(31) 3233 0412/0619
Sindemedmg.org.br