

MEDIDAS TRABALHISTAS EMERGENCIAIS PARA O ENFRENTAMENTO DA CRISE CAUSADA PELA PANDEMIA DO COVID-19

Entenda os impactos em nível nacional e no Estado de Goiás nas relações de trabalho trazidas pela Lei Federal nº 13.979, Decreto Legislativo nº 06/2020, Medidas Provisórias nº 927/2020 e nº 928/2020 e Decretos Estaduais nº 9.633/20, nº 9.637/20, nº 9.638/2020 e nº 9.644/2020.

O CENÁRIO ATUAL EM TERMOS DE LEGISLAÇÃO FEDERAL E ESTADUAL

O surto internacional do coronavírus (COVID-19) levou ao reconhecimento da situação de emergência na saúde pública no Brasil levando o Governo Federal a promulgar em 06/02/2020 a Lei nº 13.979, a qual dispõe sobre as medidas para enfrentamento da crise, determinando, dentre elas, o isolamento social e a quarentena, a realização de estudos e investigação epidemiológica e restringindo a locomoção de pessoas.

O Senado Federal sancionou em 20/03/2020 o Decreto Legislativo nº 06/2020, por meio do qual o estado de calamidade pública foi decretado, possuindo efeitos até 31/12/2020.

Em 22/03/2020 a Presidência da República sancionou a Medida Provisória nº 927/2020 dispondo sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), buscando alternativas para a manutenção do emprego e renda dos trabalhadores.

O CENÁRIO ATUAL EM TERMOS DE LEGISLAÇÃO FEDERAL E ESTADUAL

Referida Medida Provisória foi parcialmente alterada em 23/03/2020 pela Medida Provisória nº 928/2020, revogando em especial a possibilidade do direcionamento do trabalhador para qualificação.

Em paralelo, o Governo do Estado de Goiás decretou em 13/02/2020 por meio do Decreto nº 9.633/2020, situação de emergência na saúde pública no estado pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, proibindo aglomeração de pessoas, ocasionando o fechamento do comércio e paralisação de diversas atividades pelo período inicial de 15 (quinze) dias, com possibilidade de prorrogação após 04/04/2020.

O rol das atividades suspensas foi estendido em 17/03/2020 pelo Decreto Estadual nº 9.637/2020 e sucessivamente em 20/03/2020 e 26/03/2020 pelos Decretos Estaduais nº 9.638/2020 e nº 9.644/2020.

DA AMPLA POSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO

Diante das providências tomadas pelos Governos Federal e Estadual naquilo que se refere à circulação de pessoas visando evitar a contaminação e disseminação do COVID-19, fica determinado que empregadores e empregados poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência dos postos de trabalho com preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição Federal.

As medidas trabalhistas adotadas por empregadores tomadas nos 30 (trinta) dias que antecedem a entrada em vigor da MP nº 927/2020 consideram-se convalidadas, desde que não contrariem o disposto na Medida Provisória.

VIGÊNCIA DA MP Nº 927/2020

A Medida Provisória nº 927/2020 entra em vigor a partir de 22/03/2020, data de sua publicação, tendo vigência porquanto perdurar o estado de calamidade pública, reconhecido inicialmente pelo Governo Federal até 31/12/2020, por força do disposto no Decreto Legislativo nº 06/2020.

MEDIDAS QUE PODEM SER ADOTADAS POR FORÇA DA MP Nº 927/2020

Poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes providências:

- Teletrabalho;
- Antecipação de férias individuais;
- Concessão de férias coletivas;
- Aproveitamento e a antecipação de feriados;
- Banco de horas;
- Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- Diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS;

TELETRABALHO

No trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços se dá preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação.

Não é necessária a celebração de acordos individuais ou coletivos de trabalho.

A empresa deverá notificar o empregado com antecedência de, no mínimo, 48h (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico.

A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, bem como da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho e eventual reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão acordadas entre as partes e previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data da mudança do regime de trabalho.

Estagiários e aprendizes poderão realizar o teletrabalho.

Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho as regulamentações sobre trabalho em teletendimento e telemarketing.

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

A empresa deverá notificar o empregado com antecedência de, no mínimo, 48h (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico.

O período de gozo não poderá ser inferior a 5 (cinco) dias e poderá ser concedido ainda que o período aquisitivo do empregado não tenha transcorrido.

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco deverão ser priorizados para o gozo das férias, individuais ou coletivas.

O empregador poderá efetuar o pagamento do adicional do terço de férias até 20/12/2020, data em que é devido o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário. O pagamento da remuneração das férias deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

CONDESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

A empresa deverá notificar o empregado com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas.

Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e aos sindicatos representativos da categoria profissional.

APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

A empresa deverá notificar o empregado com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

O gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais poderão ser antecipados e utilizados para compensação do saldo em banco de horas, independentemente de concordância do empregado.

O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

Não há impedimento quanto à cumulação entre férias e antecipação de feriados.

BANCO DE HORAS

A instituição e utilização de banco de horas depende de acordo individual ou coletivo de trabalho.

A compensação deve se dar em até 18 (dezoito) meses, contados a partir do encerramento do estado de calamidade pública.

A jornada de trabalho poderá ser prorrogada em até 2 (duas) horas e não poderá exceder 10 (dez) horas diárias.

SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

As empresas ficam desobrigadas de encaminhar seus empregados para realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares. Estes exames deverão ser feitos no prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data do encerramento do estado de calamidade pública.

Fica mantida a obrigação da empresa em realizar exames demissionais, sendo dispensado apenas caso o exame médico ocupacional tenha sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta) dias.

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho. Os treinamentos serão realizados no prazo de 90 (noventa) dias contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020.

As parcelas com exigibilidade suspensa poderão ser quitadas de forma parcelada, sem a incidência de atualização, multas e encargos, devendo ser quitado em até 6 (seis) parcelas, e as informações declaradas até 20 de junho de 2020.

Havendo rescisão do contrato de trabalho, deverá ser realizado o recolhimento das parcelas devidas, no prazo legal, com vencimento antecipado das parcelas vincendas.

A suspensão do recolhimento independe do número de empregados, regime de tributação, natureza jurídica, ramo de atividade e adesão prévia.

DEMAIS DISPOSIÇÕES

ESTABELECIMENTO DE SAÚDE

É permitido para a jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, mesmo para atividades insalubres, a prorrogação da jornada de trabalho entre a 13^a (décima terceira) e 24^a (vigésima quarta) hora, sem penalidade administrativa, mediante acordo individual escrito, garantido o repouso semanal remunerado.

Sendo adotada a prorrogação da jornada nos termos da MP nº 927/2020, as horas suplementares poderão ser compensadas no prazo de 18 (dezoito) meses, contados do encerramento do estado de calamidade pública, seja por banco de horas ou remuneradas como horas extras.

DOS AUTOS DE INFRAÇÃO TRABALHISTAS

Durante 180 (cento e oitenta) dias, contados da entrada em vigor da MP nº 927/2020, os prazos para apresentação de defesa e recurso administrativo no âmbito dos processos administrativos originados de autos de infração trabalhista e notificações de débito de FGTS ficam suspensos.

DOENÇA OCUPACIONAL/ACIDENTE DE TRABALHO

Os casos de contaminação pelo coronavírus (COVID-19) não serão considerados como doença ocupacional/acidente de trabalho, exceto se comprovado o nexo de causalidade.

PRORROGAÇÃO DE ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS

Poderão ser prorrogados os acordos e convenções coletivas vencidas e vincendas, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data da publicação da MP nº 927/2020, a critério do empregador, pelo prazo de 90 (noventa) dias.

ATUAÇÃO DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO

Durante o período de 180 (cento e oitenta dias), contados da entrada em vigor da MP nº 927/2020, a atuação dos auditores fiscais do trabalho terão atuação orientadora, exceto se constatada as seguintes irregularidades:

- Falta de registro de empregados, a partir de denúncias;
- Situações de grave e iminente risco;
- Acidente de trabalho fatal; apurado por procedimento fiscal, somente para irregularidades relacionadas à causa do acidente;
- Trabalho em condições análogas à escravidão e trabalho infantil.

DO DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO

A suspensão do contrato de trabalho pelo período de até 4 (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 com duração equivalente à suspensão contratual prevista na Medida Provisória nº 927/2020 foi revogada em 23/03/2020 pela Medida Provisória nº 928/2020.

MEDIDAS QUE PODEM SER ADOTADAS POR FORÇA DA CLT

Por força da Medida Provisória nº 927/2020, a pandemia pelo coronavírus (COVID-19) constitui hipótese de força maior para fins trabalhistas, nos termos do disposto no art. 501 da Constituição das Leis do Trabalho.

A classificação se dá por se tratar de acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador, de modo que para este não concorreu direta ou indiretamente.

REDUÇÃO SALARIAL

As empresas que em razão da pandemia pelo coronavírus (COVID-19) tiverem sua situação econômica e financeira afetada substancialmente podem se valer da redução salarial temporária.

Em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados é lícita a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Referida redução só poderá perdurar porquanto existentes os efeitos decorrentes do motivo de força maior, devendo os salários originários ser restabelecidos em seguida.

As empresas que não tiverem sua situação econômica e financeira afetada substancialmente não podem se valer da redução salarial.

O CENÁRIO ATUAL PARA A CONSTRUÇÃO CIVIL NO ESTADO DE GOIÁS

DOS DECRETOS ESTADUAIS Nº 9.633/20, Nº 9.637/20, Nº 9.638/2020 e Nº 9.644/2020

Atualmente encontra-se em vigor o Decreto Estadual nº 9.644/2020, de 26/03/2020, que alterou o Decreto nº 9.633/20, ampliando o rol das atividades suspensas no Estado de Goiás pelo período de 15 (quinze) dias, a incluir as obras de construção civil.

Não se encontram suspensas as obras de construção civil relacionadas à energia elétrica, saneamento básico, hospitalares, penitenciárias, obras do sistema sócio educativo, obras de infraestrutura do poder público e aquelas de interesse social, bem como os estabelecimentos comerciais e industriais que lhes forneçam os respectivos insumos.

Referida suspensão é passível de prorrogação de acordo com a evolução do cenário epidemiológico e de novas determinações dos Governos Federal e Estadual para contenção da pandemia do coronavírus (COVID-19).

DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DO ESTADO DE GOIÁS 2019/2021

Entendendo o momento crítico que o país passa e a peculiaridade da matéria no que concerne a construção civil, os sindicatos SINDUSCON, SINTRACOM E FETICOM firmaram a CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021, estipulando condições de trabalho para o segmento, que passou a valer a partir do dia 19/03/2020. Para se valer das condições previstas na convenção coletiva, a empresa deve comunicar formalmente o sindicato, através do endereço eletrônico sintracomgoiania@hotmail.com.

Existindo pacote de medidas trabalhistas emergenciais, a convenção coletiva, poderá, caso necessário, ser adaptada à nova legislação. Poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

- Férias coletivas ou individuais;
- Afastamento e compensação do período;
- Teletrabalho;
- Licença remunerada e não remunerada;
- Banco de horas;

CONCESSÃO DE FÉRIAS

Podem ser concedidas férias coletivas ou individuais.

Em caso de férias coletivas, recomenda-se que seja repassado um informativo à classe de trabalhadores atingida, cientificando-os que em razão da pandemia pelo coronavírus (COVID-19) haverá a concessão de férias coletivas.

No caso de férias individuais deve ser realizado acordo individual de trabalho com cada empregado afetado, especificando o período de férias e condições para pagamento.

As férias poderão ser iniciadas a qualquer momento, não sendo necessário o aviso prévio para sua concessão.

O pagamento das férias e do terço constitucional deve ser realizado em até 2 (duas) parcelas iguais, sendo a primeira 7 (sete) dias após a concessão de férias e a segunda parcela após 20 (vinte) dias.

DO AFASTAMENTO E DA COMPENSAÇÃO DO PERÍODO

Essa modalidade possibilita que o empregado afaste-se temporariamente de seus postos de serviço pelo prazo inicial de 15 (quinze) dias, sob a condição de futuramente compensar as horas não trabalhadas.

A compensação pode ser diária, acrescentando à jornada de trabalho habitual 1 (uma) hora ao longo da semana ou o labor aos sábados pelo período de 8 (oito) horas, garantida 1 (uma) hora de intervalo intrajornada.

TELETRABALHO

Nas atividades compatíveis, sugere-se que os empregos passem a trabalhar em regime de teletrabalho. Para tanto, deve ser firmado com o empregado termo de acordo referente a essa modalidade.

LICENÇA REMUNERADA

Considerando a real necessidade do distanciamento social, poderá o empregador afastar o trabalhador dos postos de trabalho compreendendo a licença remunerada pelo período de até 30 (trinta) dias.

O valor do salário será o mesmo, no entanto poderá ser pago em até 2 (duas) parcelas, sendo a primeira até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao da prestação laboral e a segunda parcela 20 (vinte) dias contados do primeiro pagamento.

LICENÇA NÃO REMUNERADA

Existindo legislação municipal, estadual ou federal suspendendo as atividades das obras de construção civil, poderão os empregadores optar pela concessão de licença não remunerada pelo período estipulado através de decreto ou legislação correspondente.

Deverá ser realizada a quitação do saldo de salário do mês trabalhado dentro do prazo de 7 (sete) dias.

O Decreto Estadual nº 9.644/2020, de 26/03/2020, atualmente em vigor, manteve a suspensão das obras de construção civil, com exceção daquelas relacionadas a energia elétrica, saneamento básico, hospitalares, penitenciárias, obras do sistema sócio educativo, obras de infraestrutura do poder público e aquelas de interesse social, bem como os estabelecimentos comerciais e industriais que lhes forneçam os respectivos insumos.

BANCO DE HORAS

O trabalhador que possuir banco de horas positivo poderá utilizá-lo para a compensação de horas não trabalhadas, independente da concordância do empregado.

GRUPO DE RISCO

Os trabalhadores que estão no grupo de risco (asmáticos, cardiopatas, diabéticos, hipertensos, idosos, gestante e lactante) deverão ser afastados dos postos de trabalho entre os dias 20/03/2020 até 18/05/2020, laborando, preferencialmente, via teletrabalho.

Caso não puderem desenvolver a atividade de teletrabalho e não possuírem banco de horas positivo e período aquisitivo para concessão de férias, poderão ser afastados do trabalho, devendo compensar as horas não trabalhadas com trabalho de 8 (oito) horas aos sábados com intervalo intrajornada.

Em caso de descumprimento do afastamento de empregados enquadrados no grupo de risco a empresa poderá responder civilmente e criminalmente pelo ato de omissão, sendo que, caso esses trabalhadores quando não afastados venham a contrair o COVID-19, será equiparado a acidente de trabalho.

DA 
DIAS & AMARAL
ADVOGADOS ASSOCIADOS S/S



Av. Cora Coralina, 117, Setor Sul
Goiânia-GO - CEP 74.080-445



www.diaseamaral.adv.br



[/Dias-&-Amaral-Advogados-Associados](https://www.facebook.com/Dias-&-Amaral-Advogados-Associados)



[/diaseamaraladvogados](https://www.instagram.com/diaseamaraladvogados)



contato@diaseamaral.adv.br