

Sigraf

ABIGRAF
RIO DE JANEIRO

FG Fundação
Gutenberg
de Artes
Gráficas

Sindicato filiada à

Firjan SENAI
SESI
IEL
CIRJ

CIRCULAR DO SINDICATO DAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO

WWW.SIGRAF.ORG.BR

Rio de Janeiro, 24 de março de 2020.

AJUR/SIGRAF/RJ.

Circular nº. 021/2020.

Assunto: Perguntas e Respostas sobre questões trabalhistas.

Prezado Associado,

Com objetivo de auxiliar em relação aos impactos jurídicos ocasionados pela crise gerada pelo novo Coronavírus, a Firjan elaborou um documento com as principais perguntas e respostas sobre temas trabalhistas, inclusive sobre as recentes mudanças impostas pela MP 927/2020.

O arquivo, em anexo, será atualizado caso novas medidas sejam anunciadas pelo Governo.

Atenciosamente,

DEPTº.JURÍDICO.

Sistema SIGRAF / ABIGRAF-RJ

Informamos que nossas circulares são publicadas diariamente no site: www.sigraf.org.br

PATROCINADOR ESPECIAL

Firjan SENAI
SESI
IEL
CIRJ

SEBRAE

PATROCINADOR

Böttcher 2
Systems

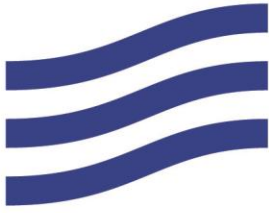
APOIO



gráfica
Onida
DE ARTES

HOLOGRÁFICA





FAQ TRABALHISTA - CORONAVÍRUS

Com objetivo de auxiliarmos os sindicatos e as indústrias fluminenses acerca dos impactos jurídicos ocasionados pela COVID-19, reunimos neste documento as principais perguntas e respostas sobre temas trabalhistas, inclusive sobre as recentes mudanças impostas pela MP 927/2020:

1- Quais medidas trabalhistas trazidas pela MP 927/2020?

A MP trouxe diversas medidas de natureza trabalhista para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes da pandemia do Coronavírus.

Dentre outras medidas que podem ser negociadas diretamente com o trabalhador ou através de negociação coletiva, destacam-se a (i) flexibilização das regras de teletrabalho, (ii) férias individuais e coletivas, (iii) antecipação de feriados, (iv) banco de horas e suspensão do contrato de trabalho.

Há, ainda, medidas para suspensão de exigências administrativas em saúde e segurança do trabalhador, bem com modificação de prazos para pagamento do FGTS.

2 - O que muda no home office (teletrabalho)?

A empresa poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o home office (teletrabalho) ou vice-versa, inclusive para os estagiários. A diferença é que, nesse caso, não é necessária a autorização do empregado ou do sindicato nem o registro expresso no contrato de trabalho, bastando que o empregado seja informado, por escrito ou eletronicamente (e-mail, mensagem de texto etc), no prazo mínimo de 48 horas.

3 - As medidas de redução de salário dependem de acordo com o laboral ou as empresas podem tratar diretamente caso a caso?

Não. O salário só poderá ser reduzido mediante negociação coletiva com sindicato dos trabalhadores, conforme dispõe o artigo 7º, VI, da Constituição Federal.

4 - A empresa pode conceder férias a uma funcionária com bronquite (grupo de risco), mesmo não tendo direito ainda?

Sim, com a edição da MP 927 de 2020, fica estabelecido que durante o estado de calamidade pública (até 31 de dezembro) o empregador poderá antecipar as férias individuais do empregado, inclusive, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

Para tanto, basta notificar a funcionária com antecedência mínima de 48 horas por meio escrito ou eletrônico com indicação do período a ser gozado por ela. As férias não poderão ser gozadas em período inferior a 05 dias.

Além disso, com o intuito de priorizar a manutenção do vínculo empregatício, o empregador e o empregado poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos. Cabe ressaltar ainda, que os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco da COVID-19 serão priorizados para gozo de férias.

Por fim, importante informar que durante o período de calamidade pública o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de 1/3 após sua concessão, até a data em que é devida o décimo terceiro salário.

5 - O prazo para pagamento das férias sofreu modificações?

O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública poderá ser efetuado até o quinto dia útil subsequente ao início do gozo das férias.

6 - O empregado continua tendo opção de “vender” dez dias de férias?

A conversão de até 10 dias de gozo férias em dinheiro só pode acontecer se a empresa concordar. Antes, o que era uma faculdade do trabalhador, agora torna-se uma opção do empregador.

7 - Quando da antecipação das férias, a empresa poderá adiar o pagamento do acréscimo de 1/3 previsto na Constituição?

A empresa poderá optar por pagar no ato da concessão das férias ou até 20 de dezembro de 2020.

8 - Quais principais modificações para férias coletivas?

Com a edição da MP 927/2020, a empresa não precisará comunicar a concessão de férias coletivas às autoridades competentes e ao sindicato com a antecedência mínima de 15 dias. Basta que a comunicação seja feita a todos os empregados com 48 horas de antecedência, não havendo limite mínimo de dias de férias.

9 - Os dias de paralisação das atividades industriais podem ser compensados com futuros feriados?

As empresas poderão compensar os feriados futuros, desde que comunicado com 48 horas de antecedência.

Essa regra se aplica aos feriados civis, mas em relação aos feriados religiosos, a Medida Provisória exige a concordância do empregado por escrito.

10 - Como ficam as regras do Banco de Horas com a MP 927/2020?

É importante se ter em mente que as medidas adotadas pelo governo federal objetivam flexibilizar a legislação trabalhista durante o período de emergência ocasionado pela pandemia da Covid-19.

Por isso, a MP possibilita, dentre outras medidas, a interrupção das atividades pelo empregador e um regime especial de compensação de jornada. O banco de horas, nessas situações, pode ocorrer em favor do empregado ou do empregador e possui os seguintes requisitos:

- Formalização por meio de acordo coletivo ou individual formal;
- Compensação no prazo de até 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública;
- Quando da compensação, a jornada poderá ser prorrogada em até 02 horas, perfazendo o total de 10 horas diárias;

A compensação do saldo de horas devedor poderá ser determinada pelo empregador, independente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

11 - Será que cursos online podem ajudar as empresas colocando seus colaboradores na modalidade Lay Off (Suspensão de contrato de trabalho) para qualificação? O interesse é que o sindicato possa oferecer essa opção para as empresas através de cursos do SENAI à distância.

A medida tem por objetivo auxiliar as empresas a enfrentar crises, ao mesmo tempo que qualifica o trabalhador e preserva o emprego. A MP 927/2020 autoriza a suspensão do contrato de trabalho por um período de até quatro meses. Nesse período o empregado obrigatoriamente participará de curso ou programa de qualificação profissional, que pode perfeitamente ser oferecido pelo SENAI na modalidade à distância.

Conforme disposto no parágrafo quinto do artigo 18 da MP 927/2020, não haverá concessão de bolsa qualificação (modalidade de seguro desemprego) durante a suspensão do contrato de trabalho.

Em que pese a mesma legislação facultar ao empregador (§2º do art.18) o pagamento de uma ajuda compensatória sem natureza salarial, recomendamos que as empresas paguem, no mínimo, o valor do piso salarial estipulado nos acordos e convenções coletivas de sua categoria e, na ausência de instrumentos coletivos de trabalho, que observem a lei do piso estadual do Rio de Janeiro.

Para que se estabeleça esse chamado lay off, os empregadores poderão determinar a suspensão do contrato através de acordo individual com o empregado ou grupo de empregados e deverá registrar a suspensão na carteira de trabalho. Vale esclarecer que durante o período da suspensão do contrato de

trabalho as empresas cessam os recolhimentos para o FGTS e INSS em favor do afastado durante o período do afastamento.

Ressalte-se que mesmo com a ausência de pagamento de algumas verbas indenizatórias (tais como vales alimentação e transporte, adicionais noturno e de insalubridade), se mantém a obrigatoriedade de concessão de alguns benefícios, (tal como acontece com os planos de saúde, quanto mais no atual momento de pandemia).

A suspensão do contrato de trabalho poderá ser desqualificada (anulada) se o trabalhador continuar prestando serviço ao empregador ou se não houver efetiva comprovação de participação em cursos de qualificação.

12 - Existe alguma medida ou decisão com relação a disseminação do Coronavírus, que passe pela necessidade de acordo com o laboral?

Sugerimos a adoção de uma postura conservadora, negociando sempre que possível com o sindicato laboral.

Conforme dito acima, a MP 927/2020, em art. 2º, autorizou, durante o período de enfrentamento do coronavírus, a realização de acordo individual por escrito entre empregado e empregador, a fim de garantir a permanência do vínculo de emprego, mas é preciso ter cuidado quanto ao que será negociado individualmente, sendo necessário observar as vedações impostas pela constituição, a exemplo da redução salarial e de jornada, que deve, obrigatoriamente ser feita através de negociação com o sindicato laboral.

Sugestões para diminuir o risco de contágio:

1. Não deixe faltar sabonete e toalhas de papel nos banheiros;
2. Disponibilize álcool gel nos ambientes de trabalho onde não for possível a higienização das mãos com água e sabão;
3. Monte equipes fixas com, no máximo, 2 ou 3 funcionários trabalhando ao mesmo tempo, mas nunca no mesmo espaço;
4. Disponibilize máscaras a todos, para uso frequente. Os instrumentos de uso pessoal não deverão ser compartilhados;
5. Disponibilize copos descartáveis para serem utilizados somente uma vez, evitando o compartilhamento;

6. Evite contato com o público externo (fornecedores, clientes etc);
7. Aumente o rigor com a limpeza de áreas comuns, como refeitórios e banheiros;
8. Intensifique a higienização de maçanetas, corrimãos, pias e demais superfícies de contato frequente. Importante usar água e sabão, álcool 70%, ou algum produto de limpeza. Só tirar o pó não é suficiente;
9. Reforce a orientação para que os EPIs, ferramentas e equipamentos sejam higienizados frequentemente;
10. Adie viagens a negócios ao exterior. Se possível, substitua-as por videoconferência;
11. Dissemine orientações sobre higiene e prevenção entre seus funcionários;
12. Comunique o chefe ou superior ao primeiro sinal de gripe/resfriado (febre, tosse, coriza, falta de ar, dor no corpo e outros sintomas da COVID-19).
13. Funcionários com suspeita de contaminação pelo coronavírus devem procurar uma unidade de saúde. Se recomendado pelo médico, deve ficar em casa até a confirmação do diagnóstico. Segundo a Lei 13.979/2020, publicada em fevereiro deste ano, considere como falta justificada, sem qualquer prejuízo ao trabalhador.

13 - Como fica o pagamento das guias de FGTS?

A MP suspendeu o pagamento do FGTS referente aos meses de março, abril e maio de 2020, que passarão a vencer em abril, maio e junho de 2020, respectivamente, salvo se houver despedida do empregado.

O recolhimento dos meses de março, abril e maio poderá ser parcelado, sem a incidência da atualização, da multa e outros encargos.

14 - No caso de despedida, continua a obrigação de realizar exame demissional?

Sim, a não ser que o último exame periódico tenha sido realizado há menos de 180 dias. Todavia, ficam dispensados a realização dos demais exames ocupacionais, como o admissional, periódico, de retorno etc., até o dia

31.12.2020. O recolhimento poderá ser parcelado, sem a incidência da atualização, da multa e outros encargos.