

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ESTADO DO AMAZONAS

RESUMO - MEDIDA PROVISÓRIA 927/20 ALTERAÇÕES EXTRAORDINÁRIAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA PARA MANUTENÇÃO DOS EMPREGOS FRENTE A CRISE SANITÁRIA COVID 19.

A Medida provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**COVID-19**), e dá outras providências.

Objetivo da medida: Preservar emprego e renda durante o estado de calamidade.

Motivo: Caso de força maior em decorrência de pandemia.

Qual o prejuízo para o Sindicato em termos de poder de negociação? Diminuição da intervenção do Sindicato: O artigo 2º da lei afasta o poder do sindicato nas negociações das relações de trabalho podendo celebrar acordo individual e escrito.

O empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de **garantir a permanência do vínculo empregatício**, que terá **preponderância sobre os demais instrumentos normativos**, legais e negociais respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Foram implementadas 8 medidas que poderá ser adotada pela empresa:

- I - o teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;

V - o banco de horas;

VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e

VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

RESUMO DE CADA UMA DELAS:

1- REDUÇÃO DE SALÁRIOS E SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Não previsto expressamente na Medida Provisória Estabelecimento na Forma de Lay-Off Obrigatória a ministração de curso de qualificação Obrigatória a manutenção de benefícios contratuais Dispensado o Acordo Coletivo Específico Pagamento de ajuda compensatória (Livre Negociação) Mediante Acordo Individual ou Grupo de Empregados Não haverá concessão de bolsa-qualificação HOMEOFFICE

2- TELETRABALHO

A Alteração para o regime de teletrabalho fica em poder do empregador.

Basta apenas a comunicação prévia pelo prazo de 48 horas. Essa comunicação pode ser por escrito ou meio eletrônico.

Tal implementação não depende de previsão em acordo individual ou coletivo, o empregador fica livre para tomar a decisão.

Não precisa nem estar previsto em contrato o teletrabalho.

Não configura trabalho externo.

Utiliza tecnologias da informação.

Após essa mudança, a empresa tem 30 dias para firmar o contrato escrito onde será estipulado as condições de reembolso ou pagamento da estrutura que o trabalhador teve que desembolsar para trabalhar fora do estabelecimento.

Caso o empregado não tenha estrutura, o empregado pode receber os equipamentos para o uso.

O tempo de trabalho será considerado como tempo a disposição do empregador.

Mera comunicação prévia de 48 horas Disponível para Aprendiz e Estagiários Exclusão do Regime de Jornada (Horas Extras) Dispensada a alteração dos contratos de trabalho.

Dispensado pagamento de Vale-Transporte.

3- ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

3

Mera comunicação prévia de 48 horas pagamento das férias.

As férias ao invés de serem pagas adiantadas, poderão ser pagas no prazo de pagamento do salário.

O Pagamento do 1/3 ao invés de ser antecipado, será pago no prazo do 13º salário.

A Concessão de no mínimo 5 dias corridos.

Fica dispensada a observância do período aquisitivo. Trabalhou só 6 meses, já pode pegar férias proporcionais.

Pode ser negociado e incluído no regime as férias futuras entre empregado e empregador, desde que seja por escrito.

Prioridade aos trabalhadores integrante do grupo de risco.

4- CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

Basta que os trabalhadores sejam notificados pelo prazo de 48 horas de antecedência.

Dispensada a observância os períodos mínimos e máximos de concessão.

Dispensada a comunicação aos sindicatos e ao órgão local do Ministério da Economia.

5- APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FÉRIADOS

Pode compensar os dias que o empregado ficar afastado devido à pandemia com feriados não religiosos.

Basta que seja notificado os empregados pelo prazo de 48 horas de antecedência indicando quais os feriados serão compensados.

Os feriados religiosos podem entrar no banco de horas.

Os feriados religiosos podem entrar na compensação, desde que o empregado concorde individualmente e por escrito.

6- BANCO DE HORAS

Compensação no prazo de até 18 meses após o término do estado de calamidade.

Estabelecimento por meio de acordo individual ou coletivo de trabalho.

A compensação pode ocorrer por aumento de jornada que não pode passar de 10 diárias.

O saldo de horas não necessita de acordo nem com trabalhador e nem com sindicato, ficando a cargo do empregador.

7- DIFERIMENTO DO PRAZO PARA RECOLHIMENTO DE FGTS

Suspensa a obrigação de recolhimento referente aos meses de março, abril e maio de 2020.

Mediante adesão prévia até 20 de junho de 2020 Parcelamento do débito de FGTS (do período suspenso acima) pode ser depositado em até 6 parcelas a partir de julho de 2020.

Nas condições acima, fica Mantida a expedição de Certificado de Regularidade.

Se houver demissão no período da suspensão, o empregador deve recolher dentro do prazo normal

8 - MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

Suspensa a obrigação de realização de exames médicos ocupacionais (exceto demissionais).

Suspensos os treinamentos.

Possibilidade de realização de treinamento à distância.

Suspensos os processos eleitorais da CIPA.

Casos de contaminação por COVID – 19 não serão considerados ocupacionais, exceto se o empregado conseguir provar que houve ligação com caso de contaminação no ambiente de trabalho.

9 – OUTRAS MEDIDAS

Os trabalhadores dos estabelecimento de saúde podem trabalhar com jornada de 12x36, bastando acordo individual e por escrito.

Podem prorrogar jornada desde que notifique no prazo de 10 dias a autoridade e pague horas extras de no mínimo 25% superior a hora normal.

No período de prorrogação, não pode exceder a jornada total de 12 horas.

O empregador pode optar por fazer compensação das horas acima.

Ficam suspensos por 180 dias os prazos para apresentação de defesas e recurso em processos administrativos originados de processos trabalhistas e débitos de FGTS.

Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.