

Prezados Clientes,

Dentro do nosso compromisso de atualizações periódicas do cenário atual, diante da crise em todos os setores causada pela pandemia, vimos trazer alguns aspectos na seara **TRABALHISTA**, que julgamos poder ser de interesse de V.Sas.

Considerando a edição da recente Medida Provisória nº 927/2020, publicada em 22/03/2020, algumas medidas foram adotadas para enfrentamento do estado de calamidade e emergência de saúde pública decorrente do **CORONAVÍRUS (COVID-19)**, que se aplicará por todo o período de calamidade pública em razão da caracterização da **FORÇA MAIOR**.

São elas:

- a) Possibilidade de acordo individual, por escrito, entre empregado e o empregador, que prevalecerá sobre os demais instrumentos, respeitados os limites estabelecidos na Constituição, permitida a flexibilização de carga horária e funções, benefícios e algumas verbas da relação de emprego.**
- b) Possibilidade de alteração de regime de trabalho (presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância) independente de acordo individual ou coletivo.**
- c) Concessão de férias ao empregado, não inferiores a cinco dias corridos, mesmo que o período aquisitivo não tenha decorrido, mediante antecedência mínima de 48 horas, informada por escrito ou meio eletrônico (e-mail ou whatsapp) ao empregado.**
- d) Concessão de férias coletivas, mediante notificação dos empregados afetados com antecedência mínima de 48 horas.**
- e) Em qualquer das hipóteses de férias, fica autorizado o pagamento do adicional de um 1/3 das férias até a data de pagamento do 13º salário.**

- f) **Antecipação do gozo de feriados com antecedência mínima de 48 horas por escrito ou meio eletrônico, que poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.**
- g) **Possibilidade de constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, estabelecido através de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo em até 18 (dezoito) meses, contados do encerramento do estado de calamidade pública.**
- h) **Suspensão por até 60 dias de obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto os demissionais, que também serão dispensáveis, no caso de existência de exame médico ocupacional recente.**
- i) **Suspensão por 90 dias de obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos empregados, que poderão ser realizados na modalidade de ensino à distância.**
- j) **Diferimento de exigibilidade do recolhimento do FGTS, competências de março, abril e maio de 2020, para outubro, novembro e dezembro, ressalvada a hipótese de rescisão do contrato de trabalho.**
- k) **Permitida aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e jornada 12x36, a prorrogação da jornada de trabalho e adoção de escalas de horas suplementares entre a 11ª e a 24ª do intervalo interjornada, garantido o descanso semanal remunerado, com compensação no prazo de 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.**
- l) **Suspensão por 180 dias, contados da data de entrada em vigor da Medida Provisória, dos prazos processuais para defesa e recurso em processos administrativos (autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS).**

m) Prorrogação por 90 dias, a critério do empregador, dos acordos e convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias.

Destacamos que os Governos, federal, estaduais e municipais, ainda divulgarão, em curto espaço de tempo, novas medidas de cunho trabalhista.

Destacam-se, por certo, pontos **AINDA SEM DEFINIÇÃO**, tais como a autorização de redução de jornada e salários pelo empregador, e a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, e as condições com as quais serão regulamentadas.

O cenário ainda passará por diversas adaptações, sem sombra de dúvidas, e as providências devem ser tomadas paulatinamente, de modo a possibilitar a adequação dos procedimentos à nova realidade e sempre com a visão de proteção do **EMPREGO**, tanto aos olhos do empregado como a de seu empregador, sem o que a economia não se sustenta.

Nosso escritório continua em pleno funcionamento e está à disposição e pronto para qualquer demanda ou necessidade que surja, através dos seguintes contatos:

Anna Carolina: (31) 98269-6116 e annacarolina@correaemeloadvogados.com

Fernando Melo: (31) 99213-0656 e fernando@correaemeloadvogados.com

As medidas em vigor ainda são passíveis de discussão, por isso sugerimos a todos os clientes, que antes de qualquer tomada de decisão, que entrem contato conosco para que minimize ainda mais os danos causados pela crise mundial.

Informaremos qualquer alteração relevante que se apresente nos próximos dias.

Atenciosamente,

Equipe CORREA & MELO ADVOGADOS E ASSOCIADOS.