GUIA GSV

MEDIDAS TRABALHISTAS PARA SE APLICAR HOJE NA SUA EMPRESA

GRUPO GSV

E-BOOK

ÍNDICE

1. Introdução.....3
2. Resumo das alterações nas medidas trabalhistas.....4
3. Pacote de medidas é uma MP ou PL?.....5
4. O empresário é obrigado a adotar essas mudanças?.....6
5. Detalhes sobre a flexibilização das regras trabalhistas.....7
6. A polêmica da suspensão do contrato de trabalho.....12
7. Conclusão.....10

@GRUPO.GSV

GRUPO GSV

INTRODUÇÃO

Com o isolamento e fechamento provisório das empresas em função da pandemia Covid-19, muitos empresários estão com dificuldade para pagar as despesas e custos com funcionários. Em função disso, o Governo anunciou em 18 de março uma série de medidas trabalhistas para reverter parte dos efeitos dessa crise. Estamos vivendo um momento inédito na história do Brasil. Pensando nisso, elaboramos um guia facilitado sobre as principais mudanças trabalhistas que podem ser adotadas quanto antes para manter seu negócio seguro.Boa leitura!

RESUMO DAS ALTERAÇÕES NAS MEDIDAS TRABALHISTAS

É importante saber que essas medidas trabalhistas adotadas têm caráter provisório. A ideia é que as regras padrão da CLT entrem novamente em vigor após o estado emergencial gerado pela crise do Coronavírus. Dentre os principais pontos alterados, podemos destacar:

- redução proporcional de salários e jornada de trabalho;
- regime de teletrabalho;
- antecipação das férias individuais;
- adoção de férias coletivas;
- mudanças no banco de horas;
- antecipação de feriados;
- alterações no recolhimento do FGTS;
- suspensão provisória do contrato de trabalho.

O PACOTE DE MEDIDAS É UMA MP OU PL?

GRUPO GSV

A alteração nas medidas trabalhistas foram regulamentas pela MP ou medida provisória n.º 927. A vantagem desse modelo legislativo é sua aprovação mais rápida, logo após a publicação no Diário Oficial da União (DOU). Se fosse um Projeto de Lei (PL), seria necessário passar pela tramitação normal, com debate em comissão específica da Câmara e aprovação do Senado. Como são decisões ligadas ao estado de emergência, a MP acaba sendo mesmo a melhor opção. A intenção é que essas regras de urgência vigorem até 31 de dezembro de 2020, que também é o prazo para término do estado emergencial. Essa data pode ser flexibilizada conforme o desenvolvimento da pandemia.

O EMPRESÁRIO É OBRIGADO A ADOTAR ESSAS MUDANÇAS?

A resposta é não. As novas medidas trabalhistas foram implementadas para dar uma opção aos empregadores antes de partirem para a demissão. Caso não sinta necessidade ou seu modelo de negócio não exija essas mudanças, sua folha e quadro de funcionários pode se manter como estão.Até o momento você conferiu o que é esse pacote de medidas e sua função. Confira no próximo capítulo os pormenores dessas novas alterações.

GRUPO GSV

DETALHES SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DAS REGRAS TRABALHISTAS

Essas alterações podem dar fôlego para as empresas lidarem com os prejuízos do fechamento e da redução das atividades durante a pandemia. Também são uma forma de garantir o consumo econômico e o convênio médico dos trabalhadores e dependentes, fundamental para conter a sobrecarga do sistema público de saúde. Veja como elas podem auxiliar o seu negócio!

GRUPO GSV

REDUÇÕES DE SALÁRIO E JORNADA DE TRABALHO

Com a nova regra, o salário do empregado pode ter diminuição de 25%, 50% ou 70%. A jornada de trabalho deve ter uma redução proporcional. Logo, uma redução salarial de 50% obrigada o empregador a reduzir a diminuir a jornada de trabalho de 40 para 20 horas semanais.Para complementar a renda, o funcionário passa a receber um auxílio da União por três meses, no valor de R$ 381,22. Ganha também estabilidade de emprego de até 2 meses após o término do período de redução.

FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

As férias individuais podem ser antecipadas neste período, principalmente para quem se encaixe no grupo de risco. O pagamento das férias foi postergado para o 5.º dia útil do mês subsequente. A empresa pode pagar o benefício de ⅓ sobre férias até o vencimento da segunda parcela do 13.º, em dezembro. Fica permitido também a concessão de férias coletivas, desde que anunciadas com 48 horas de antecedência. Não é necessário comunicá-las previamente ao Ministério do Trabalho e sindicatos. Entre as medidas trabalhistas adotadas para reduzir a circulação de pessoas e custos empresariais está a antecipação de feriados. Podem, inclusive, abater o banco de horas. No caso dos feriados religiosos, é preciso pedir a aprovação do empregado, respeitando assim o direito à crença.

NOVAS REGRAS PARA BANCO DE HORAS

A compensação de horas para justificar a permanência no quadro de funcionários é permitida a partir de acordo individual. A utilização é válida para extras com até 18 meses da data de ocorrência e o limite de 2 horas extras por dia de trabalho continua em vigor.

REGULARIZAÇÃO DO TELETRABALHO

O regime de contrato de trabalho a distância, nas modalidades de teletrabalho e home office podem ser adotados em qualquer momento durante a pandemia. Grande parte dos empresários já adotaram o modelo, antes mesmo da aprovação da medida provisória 927.Não é necessário solicitar aprovação do funcionário, porém a comunicação da mudança deve acontecer com 48 horas de antecedência. É necessário também fornecer ao funcionário os equipamentos e meios necessários para que ele exerça suas funções em casa.

RECOLHIMENTO DO FGTS E ENVIO DE OBRIGAÇÕES.

A MP 927 também permite o adiamento do pagamento dos 8% FGTS relativos aos meses de março, abril, maio e junho de 2020. O recolhimento de julho deve ocorrer normalmente e os meses anteriores podem ser parcelados em até 5 vezes, sem incidência de multa e encargos.Em função do estado de calamidade pública, ficam suspensas as obrigatoriedades relativas à segurança do trabalho e saúde — incluindo as obrigações do e-Social correlacionadas — como os relatórios de PCMSO e PPRA.

O exame demissional continua obrigatório, mas pode ser realizado até 60 após o término da pandemia. Não é necessário caso o empregado tenha feito o exame de saúde ocupacional até 180 dias antes. Contudo, é importante ficar atento a essa questão. Caso seja comprovada a relação entre a contaminação por Covid-19 e a atividade exercida — como técnicos hospitalares, operadores de supermercados e outros serviços obrigatórios — a morbidade pode se enquadrar como doença ocupacional.

A POLÊMICA DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O artigo 18 da MP 927, causou um debate nacional acerca dos prejuízos para o trabalhador com suspensão de 4 meses no contrato de trabalho. A medida foi revogada no dia seguinte e flexibilizada com a publicação da MP 926, publicada em 1 de abril de 2020.Com isso, fica permitida a revogação do contrato de trabalho por até 60 dias e pode ser dividida em 2 períodos de 30 dias. Após a pandemia, as regras da reforma trabalhista voltarão ao normal.O Governo fornecerá o seguro desemprego nesse período e o funcionário pode requerê-lo novamente em caso de demissão posterior. Durante a suspensão fica proibida a execução de qualquer atividade e os todos os benefícios do trabalhador devem ser mantidos.

GRUPO GSV

CONCLUSÃO

As alterações emergenciais nas regras de empregabilidade são a barreira anterior às demissões em massa. Embora alguns acreditem que essas ações podem prejudicar os funcionários, elas são essenciais para minimizar os impactos da recessão, endividamento e a manutenção da renda.Esperamos que essas informações o auxiliem a tomar as medidas trabalhistas necessárias, de modo que não deixe seu caixa e sua operação em níveis críticos. No que precisar, estamos aqui para auxiliá-lo e tirar dúvidas nesse momento tão difícil.Aproveitando, aproveite esse momento de aprendizado e confira também nosso e-book completo sobre a Lei da Liberdade Econômica. Não perca!

GRUPO GSV

OBRIGADO!

ESPERAMOS TER CONTRIBUÍDO NO SEU NEGÓCIO!

PARA MAIS CONTEÚDOS COMO ESSE,
ACESSE: WWW.GRUPOGSV.COM.BR