

ORIENTAÇÕES PARA A INDÚSTRIA: QUAIS AS ALTERNATIVAS TRABALHISTAS PARA MINHA INDÚSTRIA?

No intuito de permitir a continuidade das atividades econômicas e minimizar os impactos da crise para as indústrias e empregados, apresentamos alternativas trabalhistas conforme alterações legislativas anunciadas recentemente pelo Governo Federal, por meio da Medida Provisória nº 927/2020.

- **LIBERDADE PARA NEGOCIAR ALTERNATIVAS DIRETAMENTE COM OS EMPREGADOS:** Enquanto perdurar a crise, aquilo que a empresa negociar diretamente com os empregados, com vistas a manutenção dos postos de trabalhos, terá validade em preponderância à legislação e normas coletivas, desde que respeitados os limites constitucionais. Para tanto é necessário que seja feito mediante acordo individual escrito. A redução de salários, no entanto, por existir previsão na Constituição Federal que determina a exigência de negociação coletiva, orientamos que seja realizada apenas com apoio do sindicato.
- **TELETRABALHO:** Foi facilitada a alteração para o regime de trabalho popularmente conhecido como *home office*. Agora, basta o empregador avisar ao empregado com 48 horas de antecedência por escrito (inclusive por e-mail, whatsapp ou outro meio eletrônico) e não há necessidade de controle de jornada. Caso seja necessário implementar alguma infraestrutura para que o empregado realize o trabalho de casa, tais gastos são responsabilidade do empregador que deverá formalizar os termos no prazo de até 30 dias após a alteração de modelo de trabalho. Aprendizes e estagiários também podem trabalhar nesse regime.
- **ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS:** O empregador, por decisão unilateral, pode dar férias para todos os empregados, individuais ou coletivas, mesmo para aqueles que ainda não tenham completado o período aquisitivo, bastando para tanto avisar o empregado, ou grupo de empregados, por escrito (inclusive por e-mail, whatsapp ou outro meio eletrônico). O pagamento das férias não precisa ser antecipado, podendo ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente. O adicional de 1/3 das férias pode ser pago até o prazo de pagamento do 13º

salário. A decisão quanto a solicitação de venda de férias é do empregador. Ressalva-se que as férias não podem ser menores do que 5 dias. Para férias coletivas está dispensado o aviso prévio ao Ministério da Economia e sindicato profissional.

- **FERIADOS:** Poderá ser antecipado o gozo de todos os feriados por deliberação da empresa. A única ressalva é quanto aos feriados religiosos, que dependerá de concordância do empregado mediante acordo individual escrito. Para antecipar, deverá ser comunicado o empregado com 48 horas de antecedência (inclusive por e-mail, whatsapp ou outro meio eletrônico), informando quais feriados serão objeto da compensação. A antecipação poderá também ser usada para compensar saldo de banco de horas.
- **BANCO DE HORAS:** A novidade é que o Banco de Horas, mesmo acordado diretamente com o empregado mediante acordo individual escrito, poderá ser compensado em até 18 meses.
- **RECOLHIMENTO DO FGTS POSTERGADO:** Declarando até 20 de junho de 2020, o empregador poderá postergar o recolhimento do FGTS com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente, sem que haja incidência de multa ou encargos. O pagamento de tais obrigações deverá ser quitado em até 6 parcelas, com vencimento no 7º dia de cada mês, a partir de julho de 2020.
- **PRORROGAÇÃO DE ACT'S E CCT'S:** A critério do empregador, os acordos e as convenções coletivas vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contados da data de entrada em vigor da Medida Provisória 927, poderão ser prorrogados, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.

Nos próximos dias, uma nova MP na área trabalhista deve ser editada pelo governo federal. Assim que for divulgada, atualizaremos este material.

Caso tenha interesse em implementar alguma das medidas informadas e necessite de orientação, entrar em contato com a Gerência de Relações Sindicais da Fiep pelo e-mail ger.sindicato@sistemapiep.org.br.

Para informações mais detalhadas, acessar os links:

<http://www.fiepr.org.br/News37683content433755.shtml>

<http://www.fiepr.org.br/News37683content433764.shtml>

