

MENEZES, VASCONCELLOS E TOSATTO

— ADVOGADOS —

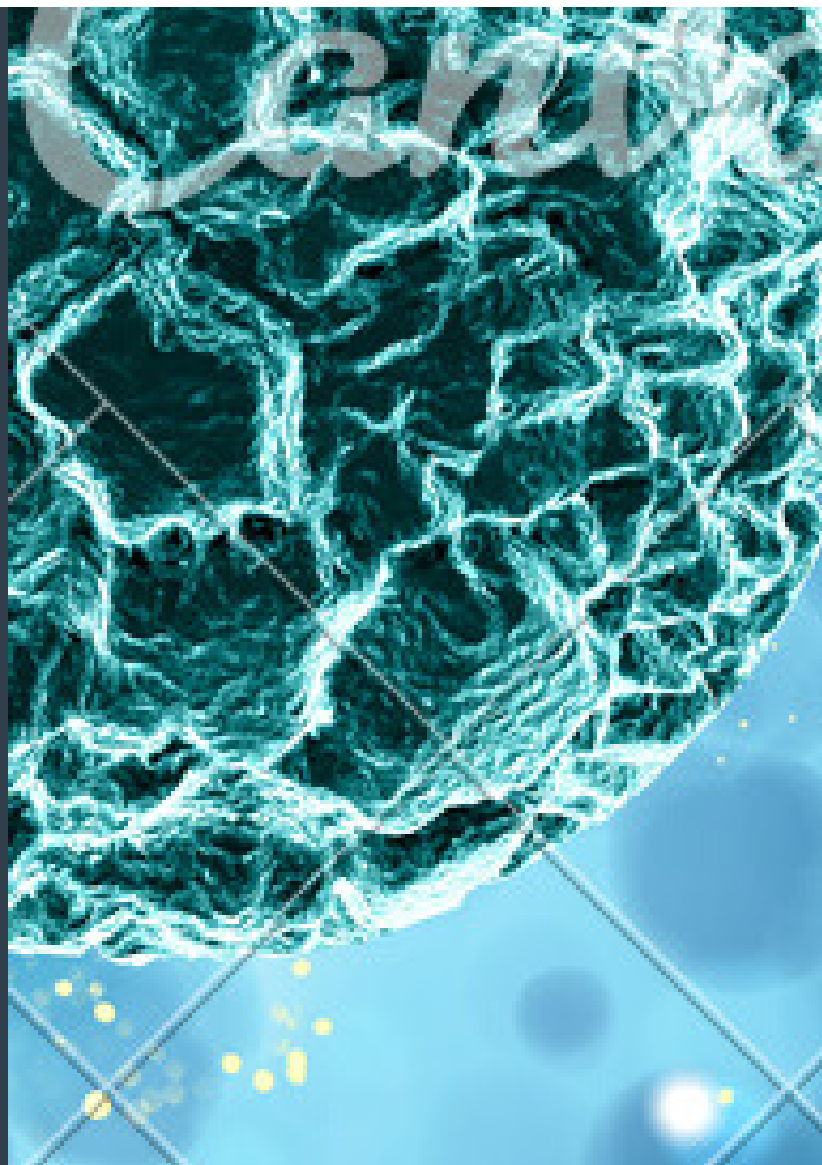
COVID-19

INFORMATIVO II - DIREITO DE FAMÍLIA E
TRABALHISTA ATUALIZADO (MP 927 E 928)

Março 2020

Preparado por

Thais Vasconcellos
Natália Tosatto
Luiz Felipe Toledo
Shana Menezes
Cláudia Vasconcellos



COVID-19 - TRABALHISTA

As medidas provisórias 927 e 928 permitem algumas alterações nos contratos de trabalho para preservação do emprego e renda, diante do atual estado de calamidade pública causado pelo Covid 19.

E AGORA, O QUE PODE MUDAR NAS RELAÇÕES DE TRABALHO?

A quem se aplica?

Empregados CLT, trabalhadores temporários, rurais, estagiários e, ao que couber, aos domésticos.

As alterações valem para sempre??

Não, as novas medidas terão validade durante o estado de calamidade.

E as medidas já adotadas pelas empresas antes das MPs?

Ficam convalidadas as medidas adotadas nos últimos 30 dias, desde que não contrárias às disposições previstas na MP 927.

COVID-19 - TRABALHISTA

ATENÇÃO

Acordos individuais direto com empregador serão válidos e terão preponderância sobre demais instrumentos normativos, contratuais, legais e negociais.

Entretanto, isso não significa estar autorizada qualquer alteração nos contratos de trabalho. É necessário observar os limites estabelecidos na Constituição.

**Empresa e empregado podem
ajustar individualmente a
redução salarial?**

NÃO

a MP NÃO autoriza expressamente a redução de salários e jornada diretamente com os empregados, sendo expressa no sentido de que o acordado individualmente deve obedecer a limites constitucionais.

A redução salarial só é possível mediante negociação e participação do sindicato da categoria. Contudo, havendo recusa/inércia do sindicato, é possível negociar redução de até 50% de salário e jornada mediante constituição de comissão de empregados, nos termos do art. 617 da CLT.

TRABALHISTA

Quais alternativas à crise que a MP 927 propõe?



TELETRABALHO HOME OFFICE



O empregador poderá alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância, durante o estado de calamidade, mediante comunicação prévia ao empregado, estagiário ou aprendiz, com comunicação prévia de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.



Para quem já está em Home Office desde a semana passada e não teve comunicação escrita prévia, recomendamos seja enviada uma mensagem de texto (e-mail, sms, whatsapp) estendendo o Home Office nos termos da MP 927.



É necessário contrato escrito que disponha sobre reembolso de eventuais despesas arcadas pelo empregado e sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho à distância. A empresa tem 30 dias de prazo, a partir da alteração para Home Office, para providenciar este contrato escrito. O eventual fornecimento da estrutura ou equipamentos pelo empregador não será considerado salário.

Atenção: o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, durante este período de calamidade pública, exceto se houver previsão contrária em acordo individual ou coletivo.

O empregado em teletrabalho não terá controle de jornada. A MP é clara ao dispor que neste modelo o empregado não terá controle de horas trabalhadas e, portanto, não terá direito ao pagamento de eventuais horas extras, intervalos etc.

TRABALHISTA

2 ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS



Aos empregados que ainda não completaram o período aquisitivo, mediante prévia comunicação de 48 horas, por escrito ou meio eletrônico, poderão ser concedidas férias de no mínimo 05 dias.



Como fica o pagamento das férias?

Em caráter de exceção, o pagamento poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, e o adicional de 1/3 poderá ser pago após este prazo: até o dia 20 de dezembro.

Férias futuras

As partes (necessário aval do empregado) poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

ATENÇÃO: TRABALHADORES QUE PERTENÇAM AO GRUPO DE RISCO DO COVID-19 TERÃO PRIORIDADE PARA O GOZO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS.



Profissionais da área da saúde e empregados que desempenhem funções essenciais



Poderão ter as férias ou licenças não remuneradas **SUSPENSAS**, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de 48 horas.



Sim,
desde que haja concordância do empregador.

O empregado por vender 10 dias de férias?

Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento da rescisão, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

Antecipação de férias X rescisão do contrato?

3

FÉRIAS COLETIVAS



O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência mínima de 48 horas. O período de férias coletivas pode ser inferior a 10 dias e concedidos em mais de 02 períodos.

As férias coletivas podem ser aplicadas a toda a empresa ou a apenas alguns setores. Fica dispensada a comunicação prévia ao Ministério da Economia ou sindicatos da categoria.

TRABALHISTA

4 ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

À critério do empregador poderão ser antecipados o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, mediante notificação prévia de 48 horas (por escrito ou meio eletrônico) com expressa menção dos feriados aproveitados.

Os feriados também poderão ser compensados com saldo existente em banco de horas.

O aproveitamento e antecipação de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.



5 BANCO DE HORAS

Se interrompida a relação de trabalho (com continuidade de pagamento dos salários) fica autorizada a constituição de banco de horas, mediante acordo coletivo ou individual, para a compensação das horas não trabalhadas durante a crise em até 18 meses após encerramento do estado de calamidade pública.

A compensação das horas acumuladas poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas ao dia (respeitando o limite de 10 horas ao dia), e poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção ou acordo coletivo ou acordo individual.



6

SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO



Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, os quais poderão ser realizados no prazo de 60 dias após o período de estado de calamidade.

Os exames demissionais continuam obrigatórios, exceto se o empregado tenha realizado exame médico ocupacional com menos de 180 dias.

**E se a prorrogação
do ASO representar
risco para saúde do
empregado?**

Nesse caso, o médico coordenador do programa de controle médico e saúde ocupacional indicará o risco ao empregador, bem como a necessidade de sua realização.

ATENÇÃO

A contaminação pelo covid-19 **NÃO** será considerada ocupacional, **EXCETO** mediante comprovação do nexo causal.

Treinamentos periódicos e eventuais previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho também estão suspensos e serão realizados no prazo de 90 dias após o término do período de calamidade pública. Fica autorizada a realização dos treinamentos na modalidade de ensino à distância, cabendo a fiscalização ao empregador. CIPAS poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

DEMAIS CONSIDERAÇÕES

Prorrogação para recolhimento do FGTS devido em março, abril e maio

Todas as empresas podem se beneficiar com a prorrogação do prazo de recolhimento do FGTS dos meses de março a maio de 2020. Estes recolhimentos poderão ser realizados em até 06 parcelas mensais, sem a incidência de atualização, a partir de julho de 2020, devendo a empresa declarar as informações até o mês anterior. Informações não declaradas até 20.06.2020 serão acrescidas de multa e atualizações.

E se o contrato de trabalho for rescindido antes da quitação parcelada do FGTS?

Nesse caso, o empregador estará obrigado a realizar o recolhimento dos valores parcelados, sem incidência da multa e dos encargos. Deverá ainda realizar o depósito do FGTS decorrente das parcelas rescisórias e eventual multa sobre o saldo do FGTS (20% ou 40%). O inadimplemento do parcelamento ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS, além de encargos legais e multa.

Estabelecimentos de Saúde

Ficam autorizados mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada 12X36 a:

- Prorrogar a jornada de trabalho, com pagamento de horas extras;
- Adotar escalas de horas suplementares entre a 13ª e a 24ª hora do intervalo interjornada, garantido o repouso semanal remunerado.
- Pagar as horas suplementares como hora extra ou compensá-las, no prazo de 18 meses do fim do estado de calamidade pública.

Processos Administrativos

Os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso em processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS estão suspensos pelo prazo de 180 dias

Prorrogação de acordos coletivos e convenções coletivas

Instrumentos normativos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias da data de entrada em vigor da MP (23.03.2020), poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias.

COVID-19 - DIREITO DE FAMÍLIA

Os impactos nos acordos de família em tempos de Coronacrise.

1 GUARDA E VISITAS



Inexistem precedentes da jurisprudência e da doutrina mundiais que tenham previsto ou projetado os efeitos jurídicos do exercício do poder familiar em meio a um alarme sanitário que põe em risco a população mundial.

Existem apenas previsões de causas graves que possam afetar a saúde e o interesse dos filhos. E é nessa previsão que ampararemos o direito de exceção aos casos de família.



Diante das novas cautelas que devem ser adotadas para reduzir a disseminação viral do COVID-19, os pais podem encontrar obstáculos até chegar a um acordo que resguarde os direitos e a saúde de todos, mas o que se espera é que façam prevalecer o instinto de proteção e, sobretudo, de bom senso. Isso vale para tudo que seja relacionado aos filhos.

Evitar a exposição desnecessária para a criança e para os adultos de seu entorno familiar é a medida de exceção que se impõe. É bom senso.

Enquanto a situação da pandemia não se normalizar, a regra ouro deve ser manter o infante onde ele se encontrar. Ou seja, se está com a mãe, fica com a mãe. Se está com o pai, fica com o pai. Isso, se o ambiente estiver livre de pessoas suspeitas de contaminação, pressupondo-se que estão os genitores em isolamento e que não estão em exposição.

O exercício do poder familiar deve ser responsável, tomando-se as cautelas de praxe, como medidas de higiene e de preservação da segurança própria e dos filhos.

DIREITO DE FAMÍLIA

1 GUARDA E VISITAS



Seguindo orientações dos tribunais pátrios e internacionais, tem-se que se algum dos progenitores apresentar sintomas de contágio ou tiver resultado positivo para o teste do COVID – 19, ou que se exponha ao risco, não acatando o isolamento, é medida que se impõe que se mantenha a guarda e custódia com o outro progenitor, suspendendo provisoriamente a comunicação do genitor infectado. Isso se aplica também ao caso da criança cuja imunidade seja comprometida. Nesse caso, a criança deverá ficar com aquele que mantém condições de respeitar o isolamento.

Essa suspensão a que o genitor suspeito de COVID-19 estará subordinado é a física, tão somente. Esse genitor terá como ferramenta de contato as videochamadas. E aqui teremos que contar com a colaboração do progenitor guardião em facilitar o acesso do filho aos meios eletrônicos para que este possa ter contato com o progenitor distante.

Para os dias de visita em que o progenitor ficar sem o contato físico com a criança, a orientação é de que sejam acordadas futuras compensações de convivência para quando a situação se normalizar.



2 OBRIGAÇÃO ALIMENTAR



É indubitável que a pandemia causará reflexos em toda a economia, com aumento do desemprego, diminuição da renda, aumento da informalidade e empresários fechando seus negócios.

Isso acarretará ações revisionais de alimentos, atraso no pagamento de pensões, quando não o inadimplemento que fará chover nos tribunais as ações de cobrança por prestações em atraso.

2 OBRIGAÇÃO ALIMENTAR

Temos que ter em mente que a prestação alimentícia é regulada pelo binômio necessidade x possibilidade. Isso significa dizer que o valor da pensão não é imutável, ele pode aumentar ou diminuir, de acordo com as condições de quem está obrigado a pagar os alimentos. E, claro, o cenário é que haverá muito mais pedidos de redução dessa obrigação.

Os progenitores começarão a sentir esse colapso econômico a partir do mês de abril. Mas, ressalte-se que só esse 1 mês não será o bastante para ingressar com a ação de cobrança pedindo a prisão do devedor.

Pela legislação são necessários 3 meses de inadimplemento - total ou parcial - para que possa ser requisitada a prisão do devedor. O fato de o genitor ser preso não o exime do pagamento das prestações em atraso.

Caso o genitor fique impossibilitado de pagar o que foi determinado em juízo, é o caso dele ingressar com pedido revisional para diminuir o encargo. E, somente após uma decisão judicial reduzindo esse encargo é que o alimentante fica desobrigado ao valor fixado anteriormente, mas se existirem débitos anteriores a essa nova decisão, ele poderá sofrer as constringências previstas em lei, seja a prisão pelas últimas 3 prestações em aberto, seja a constringência patrimonial com bloqueio de bens e ativos financeiros.

Obviamente, não basta alegar que o Coronavírus gerou uma crise econômica, deverá haver prova de que houve redução na renda do devedor, sendo essencial demonstrar a prova de tal redução documental na ação judicial.

Caso o genitor não possua previsão de renda, existe a possibilidade da criança, devidamente representada, ingressar com pedido de alimentos complementares em face dos avós. Aqui, estão incluídos os avós paternos e maternos. A dívida alimentar pode e deve ser paga de acordo com as possibilidades, solidariamente de todos os avós. Então, será uma ação em que avós paternos e maternos serão chamados para complementarem os alimentos.

DIREITO DE FAMÍLIA

2 OBRIGAÇÃO ALIMENTAR



CONCLUSÃO

- Importante lembrar que em todos os casos, o genitor que está na companhia da criança ou do adolescente deve explicar a situação de que o outro genitor está se ausentando por motivo de saúde e segurança, para protegê-los de uma possível contaminação.
- Facilitem os contatos pelos meios virtuais, como telechamadas.
- Não podemos usar essa pandemia para incentivar a Alienação Parental.

CONTATOS

O escritório orienta que todos respeitem a quarentena na medida do possível e informa estar à disposição para esclarecer eventuais dúvidas sobre o tema pelos telefones: (11) 3090-0142 e (12) 3042-1545

Dúvidas empresariais podem ser encaminhadas aos e-mails:
tvasconcellos@mvtadvogados.com.br / ltoledo@mvtadvogados.com.br

Dúvidas direito de família podem ser encaminhadas ao e-mails:
cvasconcellos@mvtadvogados.com.br

Dúvidas trabalhistas podem ser encaminhadas aos e-mails:
ntosato@mvtadvogados.com.br / smenezes@mvtadvogados.com.br