INFORME TRABALHISTA

Câmara de Relações Trabalhistas

FIESC
Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Número 04 • 28.03.2022

REGRAS PARA PAGAMENTO DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO - MP 1108

Foi publicada hoje (28/3) a Medida Provisória N° 1.108, que dispõe sobre as regras para pagamento do auxílio alimentação e regulamenta o trabalho remoto/teletrabalho.

Tratando do auxílio alimentação, a MP dispõe sobre a fixação de multas para as empresas que permitem o uso do valor disponibilizado para finalidades diversas do pagamento de refeições ou aquisição de gêneros alimentícios.

Do mesmo modo, estipula penalidades para as empresas que, durante a contratação do auxílio alimentação ou beneficiárias do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), exigir ou receber:

I - deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado;
II - prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores; ou
III - verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do trabalhador.

As multas variam de R$ 5.000,00 até R$ 50.000,00, podendo ser aplicadas em dobro em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização, sendo possível a cumulação com outras penalidades.

A MP 1108 não trouxe inovações em relação ao auxílio alimentação, considerando que repete disposições trazidas pelo Decreto n° 10.854/2021.

INFORME TRABALHISTA
Câmara de Relações Trabalhistas

FIESC
Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Número 04 • 28.03.2022

TRABALHO REMOTO/TELETRABALHO - MP 1108

A MP também altera a CLT para dispor sobre trabalho remoto e teletrabalho, passando a ser caracterizado como a prestação de serviços fora das dependências físicas do empregador, seja de maneira preponderante ou não, sendo que, o comparecimento habitual não o descaracteriza. Autoriza a modalidade também para estagiários e aprendizes.

O teletrabalho poderá ser prestado por meio de controle de jornada ou por produção/tarefas, nessa última hipótese não se aplicam as regras de duração do trabalho(art. 58 ss. da CLT).

O texto legal prevê que acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação utilizados, devendo ser resguardados os períodos de descanso. No contrato individual de trabalho deverá constar expressamente a prestação de trabalho em modalidade remota.

Quando ocorrer uso de equipamentos tecnológicos e similares fora da jornada de trabalho, sua utilização não constituirá tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em ACT/CCT (aplicam-se os instrumentos coletivos relativos a base territorial do estabelecimento de lotação do empregado).

O empregador não é responsável pelas despesas resultantes do retorno presencial, quando o trabalhador optar pela realização do teletrabalho fora da localidade prevista no contrato.

As empresas deverão priorizar a modalidade de trabalho aos empregados com deficiência e aos trabalhadores(as) com filhos ou criança sob guarda judicial com até 4 anos de idade.

INFORME TRABALHISTA

Câmara de Relações Trabalhistas

FIESC
Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Número 04 • 28.03.2022

MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS – MP 1109

Também publicada hoje (28/3), a Medida Provisória Nº 1.109 que dispõe sobre medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, **para enfrentamento das consequências de estado de calamidade pública** em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal **reconhecido pelo Poder Executivo federal**.

As medidas previstas são:

- teletrabalho;
- antecipação de férias individuais;
- concessão de férias coletivas;
- aproveitamento e a antecipação de feriados;
- banco de horas; e
- suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do FGTS.

O estado de calamidade pública em Santa Catarina, para fins de enfrentamento da Covid-19, está mantido até 31.03.2022, podendo ser prorrogado ou não.

As medidas poderão ser adotadas, exclusivamente, para trabalhadores de áreas específicas dos entes federativos atingidos pelo estado de calamidade pública, e para trabalhadores em grupos de risco.

O período para adoção das medidas é de até 90 dias, podendo ser prorrogado enquanto durar o estado de calamidade pública reconhecido pelo Poder Executivo federal.

INFORME TRABALHISTA
Câmara de Relações Trabalhistas

FIESC
Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Número 04 • 28.03.2022

MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS – MP 1109

Teletrabalho

O empregador poderá, a seu critério, durante o estado de calamidade pública, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho ou trabalho remoto, além de determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. O empregado deverá ser notificado com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

Equipamentos e Infraestrutura

A responsabilidade por equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessários à prestação de teletrabalho ou trabalho remoto, assim como as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 dias contado da data da mudança do regime de trabalho. O empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e custear os serviços de infraestrutura, não caracterizando verba de natureza salarial.

Tempo à disposição

O tempo de uso de equipamentos tecnológicos, softwares , ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS – MP 1109

Controle de jornada

Conforme alteração trazida pela MP 1.108/2022 à CLT, as regras sobre duração de do trabalho serão dispensadas para os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

Estagiários e aprendizes

O regime de teletrabalho ou trabalho remoto está autorizado para estagiários e aprendizes.

Antecipação de férias individuais

O empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

O pagamento das férias poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

As férias antecipadas serão gozadas em períodos não inferiores a 05 dias corridos, e poderão ser concedidas ainda que o período aquisitivo a que se referem não tenha transcorrido. A antecipação de férias futuras poderá ser negociada por meio de acordo individual escrito.

INFORME TRABALHISTA
Câmara de Relações Trabalhistas

FIESC
Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Número 04 • 28.03.2022

MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS – MP 1109

Profissionais da saúde ou de funções essenciais

O empregador poderá suspender as férias e as licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, por meio de comunicação formal da decisão ao trabalhador por escrito ou, preferencialmente, por meio eletrônico, com antecedência de 48 horas.

Adicional de 1/3

O adicional de 1/3 relativo às férias concedidas durante o estado de calamidade pública poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devido o décimo terceiro salário.

Abono pecuniário

A conversão de 1/3 do período das férias em abono pecuniário dependerá da anuência do empregador, e o pagamento poderá ser efetuado até a data em que é devido o décimo terceiro salário.

Rescisão do contrato de trabalho

Os valores das férias, individuais ou coletivas, ainda não adimplidos serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas. No caso de pedido de demissão, as férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado.

INFORME TRABALHISTA
Câmara de Relações Trabalhistas

FIESC
Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Número 04 • 28.03.2022

MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS – MP 1109

Férias coletivas

O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa e deverá notificar o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 48 horas, hipótese em que não se aplicam o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT, permitida a concessão por prazo superior a 30 dias.

Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

Aplicam-se as disposições previstas para a antecipação de férias individuais quanto ao prazo para pagamento, adicional de 1/3 e abono pecuniário.

Aproveitamento e antecipação de feriados

Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos, e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados, com antecedência de, no mínimo, 48 horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados. Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

INFORME TRABALHISTA
Câmara de Relações Trabalhistas

FIESC
Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Número 04 • 28.03.2022

MEDIDAS TRABALHISTAS ALTERNATIVAS – MP 1109

Banco de horas de 18 meses

Ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo individual ou coletivo escrito, para a compensação no prazo de até 18 meses, contado da data de encerramento do período estabelecido no ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

Suspensão de recolhimento do FGTS

Ato do Ministério do Trabalho e Previdência poderá suspender a exigibilidade dos recolhimentos do FGTS de até 04 competências, relativos aos estabelecimentos dos empregadores situados em municípios alcançados por estado de calamidade pública reconhecido pelo Poder Executivo federal. O depósito das competências suspensas poderá ser realizado em até seis parcelas, sem a incidência de atualização, multa ou encargos, nos prazos e nas condições estabelecidos no ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

Rescisão do contrato de trabalho

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho que autorize o saque do FGTS, a suspensão se resolverá em relação ao respectivo empregado, ficando o empregador obrigado ao recolhimento dos valores de FGTS cuja exigibilidade tenha sido suspensa.

INFORME TRABALHISTA

Câmara de Relações Trabalhistas

FIESC
Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Número 04 • 28.03.2022

REDUÇÃO DA JORNADA E SUSPENSÃO DO CONTRATO- MP 1109

A Medida Provisória Nº 1.109 também estabelece que o Poder Executivo federal poderá instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, **para o enfrentamento das consequências do estado de calamidade pública** em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal **reconhecido pelo Poder Executivo federal**.

Regulamento estabelecerá a forma e o prazo durante o qual ele poderá ser adotado, observadas as disponibilidades financeiras e orçamentárias.

O prazo inicial será de até 90 dias, prorrogável enquanto durar o estado de calamidade pública.
As medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda são:

- o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda - BEm;
- redução proporcional da jornada de trabalho e do salário; e
- suspensão temporária do contrato de trabalho.

O Programa será coordenado, executado e fiscalizado pelo Ministério do Trabalho e Previdência, que também editará as normas complementares necessárias a sua execução.

O estado de calamidade pública em Santa Catarina, para fins de enfrentamento da Covid-19, está mantido até 31.03.2022, podendo ser prorrogado ou não.

INFORME TRABALHISTA
Câmara de Relações Trabalhistas

FIESC
Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Número 04 • 28.03.2022

REDUÇÃO DA JORNADA E SUSPENSÃO DO CONTRATO- MP 1109

Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

O BEm será pago na redução proporcional da jornada de trabalho e do salário e na suspensão temporária do contrato de trabalho, e será custeado com recursos da União, mediante disponibilidade orçamentária.

O empregador informará ao Ministério do Trabalho e Previdência a redução da jornada ou a suspensão do contrato de trabalho, no prazo de 10 dias, contado da data da celebração do acordo. Caso não seja prestada a informação nesse prazo, o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada ou à suspensão do contrato de trabalho, inclusive dos respectivos encargos sociais e trabalhistas, até que a informação seja prestada.

Não tem direito ao BEm:
- Empregado ocupante de cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, ou seja titular de mandato eletivo; ou
- esteja em gozo: a) de benefício de prestação continuada do RGPS ou dos regimes próprios, ressalvados os benefícios de pensão por morte e de auxílio acidente; b) do seguro-desemprego, ou c) da bolsa de qualificação profissional;
- foi contratado na modalidade de contrato de trabalho intermitente.

INFORME TRABALHISTA
Câmara de Relações Trabalhistas

FIESC
Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Número 04 • 28.03.2022

REDUÇÃO DA JORNADA E SUSPENSÃO DO CONTRATO- MP 1109

Redução da jornada e suspensão do contrato de trabalho

As medidas de redução da jornada e de salário e de suspensão do contrato de trabalho poderão ser acordadas de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho. Serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados:
- com salário igual ou inferior a R$ 3.543,61; ou
- com diploma de nível superior que percebam salário mensal igual ou superior a R$ 14.174,44.

Para os demais empregados, as medidas somente poderão ser estabelecidas por convenção coletiva ou por acordo coletivo de trabalho, exceto nas seguintes hipóteses, nas quais se admite a pactuação por acordo individual escrito:
- redução da jornada de trabalho de 25%; ou
-redução da jornada de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado (incluídos o valor do BEm, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário recebido).

A empresa que tiver auferido, no ano-calendário anterior ao anterior ao estado de calamidade pública , receita bruta superior R$ 4,8 milhões somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão pactuado.

INFORME TRABALHISTA
Câmara de Relações Trabalhistas

FIESC
Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Número 04 • 28.03.2022

REDUÇÃO DA JORNADA E SUSPENSÃO DO CONTRATO- MP 1109

Aposentados

Para os empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria, a implementação das medidas de redução da jornada ou suspensão do contrato de trabalho por acordo individual escrito somente será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho previstas, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, cujo valor deverá seguir alguns critérios.

Os acordos individuais de redução da jornada ou de suspensão do contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato da categoria profissional, no prazo de 10 dias corridos, contado da data de sua celebração.

Direitos mantidos durante a suspensão do contrato de trabalho

O empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador, e ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

Ajuda compensatória mensal

O Bem poderá ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução da jornada ou da suspensão do contrato. A ajuda compensatória mensal deverá ter o valor definido em negociação coletiva ou no acordo individual escrito pactuado, e não integrará a base de cálculo do valor dos depósitos no FGTS.

INFORME TRABALHISTA
Câmara de Relações Trabalhistas

FIESC
Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Número 04 • 28.03.2022

REDUÇÃO DA JORNADA E SUSPENSÃO DO CONTRATO- MP 1109

Garantia provisória no emprego

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o BEm, em decorrência da redução da jornada ou da suspensão do contrato de trabalho durante o período acordado da medida adotada e após o restabelecimento da jornada ou do encerramento da suspensão do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

No caso da empregada gestante, a garantia no emprego será por período equivalente ao acordado para a suspensão do contrato de trabalho, contado da data do término do período da estabilidade constitucional estabelecida.

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento de indenização no valor de:
- 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução da jornada igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução da jornada de igual ou superior a 50% e inferior a 70%; e
- 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução da jornada de trabalho e do salário em percentual igual ou superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

INFORME TRABALHISTA
Câmara de Relações Trabalhistas

FIESC
Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Número 04 • 28.03.2022

REDUÇÃO DA JORNADA E SUSPENSÃO DO CONTRATO- MP 1109

Suspensão do contrato de trabalho para qualificação

O curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da CLT poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial e terá duração de, no mínimo, um mês e, no máximo, três meses.

A suspensão do contrato de trabalho para a realização do curso de qualificação poderá ser realizada por acordo individual escrito, quando houver o pagamento pelo empregador de ajuda compensatória mensal em valor equivalente à diferença entre a remuneração do empregado e a bolsa qualificação.

Fiscalização

O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrente das disposições estabelecidas na MP observará a legislação trabalhista, não se aplicando o critério da dupla visita.

Aviso prévio em curso

O empregador e o empregado poderão, em comum acordo, optar pelo cancelamento de aviso prévio em curso e adotar as medidas do Programa.