



Funcionários demitidos sem justa causa poderão ser recontratados em menos de 90 dias

Decisão vale para os casos em que a rescisão tenha acontecido durante o estado de calamidade pública.

Boa notícia tanto para empregadores quanto para funcionários que perderam seus empregos durante a pandemia do novo coronavírus. O governo publicou a Portaria nº 16.655, de 14 de julho de 2020, que disciplina hipótese de recontração nos casos de rescisão sem justa causa durante o estado de calamidade pública - Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

Essa portaria tem como objetivo principal orientar a fiscalização do trabalho e afastar a presunção de fraude para as empresas que se valem dessa medida e que se encontram em dificuldades financeiras, por conta da pandemia do novo coronavírus. Isso porque a Portaria nº 384 de 1992, do então Ministério do Trabalho, tinha como objetivo coibir a prática de dispensas fictícias (acordos), seguidas de recontração ou permanência do empregado em serviço, com o propósito de facilitar o levantamento dos depósitos da conta vinculada do trabalhador.

Por isso, a Portaria nº 16.655 vem para inverter a premissa da Portaria nº 384, qual seja, de presunção de fraude na demissão de trabalhadores e recontratados no intervalo de 90 dias, para aquelas empresas que se encontram em dificuldade econômica por conta da pandemia.

Veja o que diz a Portaria nº 16.655, de 14 de julho de 2020:

Art. 1º Durante o estado de calamidade pública de que trata o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, não se presumirá fraudulenta a rescisão de contrato de trabalho sem justa causa seguida de recontração dentro dos noventa

dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou, desde que mantidos os mesmos termos do contrato rescindido.

Parágrafo único. A recontração de que trata o caput poderá se dar em termos diversos do contrato rescindido quando houver previsão nesse sentido em instrumento decorrente de negociação coletiva.

Vale esclarecer que a recontração do profissional, segundo a portaria, pode ocorrer desde que mantendo as mesmas condições de trabalho desse trabalhador, antes da sua demissão.

Com relação ao parágrafo único, os instrumentos coletivos de trabalho podem prever recontração do trabalhador demitido no prazo de 90 dias, conforme indica a portaria, inclusive com salário inferior ao que tinha na época da sua demissão, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Com a Portaria nº 16.655, as empresas poderão contar com mão de obra já qualificada, que conhece suas estruturas. Isso garante mais agilidade e economia para a corporação, uma vez que não serão necessários gastos com qualificações de colaboradores.

Os empregados, por sua vez, também ganham, pois não ficarão muito tempo desempregados. Trata-se de uma medida benéfica para ambas as partes e com boas possibilidades de amenizar os efeitos da crise que vivemos.



Sindilav indica



jul/ago 2020 | nº 217

02

Sindilav Notícias



OPORTUNIDADES DISFARÇADAS

AUTOR: Carlos Domingos

EDITORA: Sextante

Em momentos de crise, o melhor a fazer é não se arriscar, certo? Errado. Essa é a hora de sair à procura de boas oportunidades de ganhar dinheiro. "Oportunidades disfarçadas" é um verdadeiro catálogo de ideias criativas e soluções originais para as mais variadas dificuldades vividas por empresas de todos os tamanhos.

Resultado de sete anos de pesquisa, esse livro reúne 200 casos reais de companhias e pessoas que transformaram grandes problemas nas melhores chances de suas vidas. Você vai se surpreender com histórias como a do vendedor de enciclopédias quase falido que, para atrair as compradoras, dava perfumes de brinde. O sucesso da fragrância foi tão grande que ele percebeu que o melhor seria mudar de ramo. Nascia, assim, a Avon.

Esta é uma leitura obrigatória para executivos, empresários e todo profissional que busca sobreviver às crises financeiras e vencer no mundo competitivo em que vivemos.

E você, recomenda algum livro que considera essencial para a gestão dos serviços em lavanderia? Envie sugestões por e-mail para: sindilav@sindilav.com.br, com o assunto "Indicação de Livro para o Sindilav Notícias". Quem sabe publicamos sua sugestão por aqui?



EDITORIAL

Começamos a recuperação

As lavanderias estão começando a voltar ao normal, mas os especialistas lembram que, para os níveis de consumo voltarem ao normal, são necessárias no mínimo seis semanas, a partir do início da recuperação. Novas experiências e novos hábitos adotados pelo consumidor devem ser observados pelos empresários de lavanderia, que devem se adaptar e adaptar sua empresa.

Ainda segundo o Banco Mundial, que analisa os impactos da pandemia na América Latina, a atividade econômica brasileira deve encolher cinco por cento este ano, devido à crise do novo coronavírus. Para a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP), as pequenas e médias empresas devem ser as mais atingidas com as medidas adotadas contra o vírus.

Outro fato importante é o governo não pensar em aumentar os impostos, neste momento. O aumento de qualquer imposto põe em risco as chances de recuperação financeira das empresas, que tentam equilibrar as baixas receitas com os gastos fixos e variáveis, para manter os negócios funcionando.

Portanto, planejar é necessário, mas ninguém sabe ao certo como vai se portar o consumidor daqui para a frente.

José Carlos Larocca
Presidente do Sindilav

#Sindilives seguem levando informação e conhecimento

Programação teve mais três eventos nos últimos meses, sempre com especialistas que abordam os mais variados assuntos.

Na última edição do Sindilav Notícias, falamos sobre uma novidade que estava reunindo cada vez mais usuários nas redes sociais do Sindilav: as Sindilives. Para quem ainda não sabe, o Sindilav tem promovido encontros virtuais – chamados de lives – em que você, empresário de lavanderia, pode acompanhar a discussão em tempo real, enviando inclusive suas dúvidas, sugestões e comentários.

A cada encontro, no Instagram do Sindilav, um especialista é convidado para abordar determinado tema. São diversos assuntos, todos de fundamental importância para o trabalho das lavanderias. Acompanhe a seguir um pouco do que foi debatido por lá nas últimas semanas!

CUIDANDO DO PATRIMÔNIO PESSOAL E DA EMPRESA

No dia 7 de julho, o convidado da nossa Sindilive foi o especialista na área financeira, Danilo Santos. Ele falou sobre o tema: “Cuidando do patrimônio pessoal e da empresa”, com dicas de como planejar as finanças da sua lavanderia; proteção, gestão e crescimento financeiro; organização de fluxo de caixa; entre vários outros assuntos.

GESTÃO: É POSSÍVEL E PODE SER DESCOMPLICADA

A conversa do dia 14 de julho foi com Bia Arbex, ex-CEO de empresas nacionais e internacionais. Atualmente, a Bia usa toda sua experiência para ajudar empresas e executivos a resolverem seus desafios diários.

Na live, ela abordou o tema: “Gestão: é possível e pode ser descomplicada”. Durante a conversa, Bia falou sobre como a consultoria ajuda a tirar do papel, de maneira prática, uma agenda de prioridades e metas de forma efetiva; como administrar custos fixos e como gerar receita.

VAMOS IMAGINAR A LAVANDERIA NO NOVO NORMAL?

Esse foi o tema da Sindilive do dia 21 de julho, que teve como convidado o professor Rui Torres – empresário de lavanderia há mais de 20 anos e especialista em educação empreendedora.



03

Sindilav Notícias

Durante a conversa, todos foram convidados a refletir sobre como serão as lavanderias neste novo normal, qual o novo comportamento do cliente, o que já mudou e o que vai mudar.

Sem dúvida alguma, foram várias horas de conteúdos enriquecedores para quem pôde participar. Para quem não pôde, temos uma boa notícia: a gravação das lives anteriores estão disponíveis no Instagram do Sindilav. Basta acessar: [instagram.com/Sindilav](https://www.instagram.com/Sindilav) e clicar no ícone do IGTV (uma pequena televisão) para ter acesso aos conteúdos.

Caso você ainda não tenha uma conta no Instagram, baixe agora mesmo o aplicativo, crie sua conta e acesse o perfil do Sindilav: [instagram.com/sindilav](https://www.instagram.com/sindilav) para assistir essas e outras lives. Aproveite para seguir-nos por lá e ativar as notificações. Assim, você sempre será avisado sobre novidades do setor e novas lives que estamos preparando.



10 principais dúvidas trabalhistas referentes ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda – Lei nº 14.020/2020

(atualizado até o Decreto n. 10.470/2020)

1. COM A VIGÊNCIA DA LEI Nº 14.020/20, A EMPRESA JÁ PODE FIRMAR NOVOS ACORDOS DE REDUÇÃO DE JORNADA/SALÁRIOS E SUSPENSÃO DE CONTRATO? POR QUAL PERÍODO?

A pergunta em comento abrange duas realidades distintas. A primeira envolve as empresas que não utilizaram as medidas dispostas na MP 936/2020, ou ao menos não se utilizaram de todo o prazo lá constante. Para essas empresas, a Lei nº 14.020/20 prevê a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho pelo prazo máximo de 60 dias, ou redução proporcional de salário e jornada de trabalho pelo período de 90 dias. Por outro lado, para as empresas que já se valerem dos acordos em comento, na vigência da MP 936/2020, a Lei reforça apenas que será necessário observar os prazos já trazidos pela norma anterior, sendo que poderão ser adotados de forma cumulativa limitado ao prazo máximo de 90 dias.

No dia 24/08/2020, a presidência publicou o Decreto n. 10.470/2020 ampliando o prazo máximo para 180 (cento e oitenta) dias.

Chamamos a atenção que, após a publicação da Lei n. 14.020/20, o prazo já tinha sido aumentado para 120 (cento e vinte) dias.

Com isso, hoje, o prazo total não poderá ultrapassar os 180 dias.

2. A EMPRESA PODE PAGAR UMA AJUDA COMPENSATÓRIA PARA COMPLEMENTAR O SALÁRIO DOS EMPREGADOS POR MERA LIBERALIDADE?

Sim, o artigo 9º da Lei 14.020/20 estabelece que as empresas podem conceder ajuda mensal compensatória para os empregados que tiveram seus contratos suspensos ou com redução proporcional da jornada de trabalho e salário.

Nesse caso, convém esclarecer que a ajuda mensal compensatória terá seu valor definido no acordo firmado com o empregado, sendo que a natureza do benefício será de verba indenizatória, portanto não é considerada para fins de reflexos nas verbas salariais, não integrará a base de cálculo do imposto de renda retido na fonte, contribuições sociais e demais tributos incidentes na folha de pagamento, inclusive o FGTS.

3. COMO FICA A ESTABILIDADE DE EMPREGADA GESTANTE QUE TEVE REDUÇÃO DE JORNADA/SALÁRIOS E SUSPENSÃO DE CONTRATO NO PERÍODO DA GESTAÇÃO?

A estabilidade da gestante será concedida por período igual ao acordado, tanto para a redução da jornada e do salário, quanto para a suspensão do contrato de trabalho. Porém, sua concessão somente poderá ser computada a partir do término da primeira estabilidade provisória, contada da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Em suma, para as gestantes, a empresa deverá observar dois períodos de estabilidade: o relativo à gestação e, após, aquele relacionado ao acordo (seja de redução de jornada e salários ou de suspensão contratual) previsto na Lei 14.020/20, pelo mesmo tempo em que foi firmado o acordo.

4. QUAIS SÃO OS LIMITES DE SALÁRIOS PARA QUE A EMPRESA REALIZE ACORDOS DE REDUÇÃO DE JORNADA/SALÁRIOS E SUSPENSÃO DE CONTRATO, SEM A NECESSIDADE DE ACORDO COM O SINDICATO, NOS TERMOS DA LEI Nº 14.020/20?

A empresa poderá realizar o acordo de redução de salário e jornada e de suspensão do contrato de trabalho, sem a necessidade de negociação junto ao sindicato, nas seguintes situações:

- a) quando a redução de salário e de jornada for de 25%; ou
- b) quando do acordo, a redução proporcional de jornada de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho não resultar diminuição do valor recebido mensalmente pelo empregado. Portanto, somen-



te enquadra-se nessa opção a empresa que efetuar o pagamento de ajuda compensatória que alcance o mesmo valor final a que o empregado teria direito sem a redução ou suspensão.

Para apurar esse valor, deve-se verificar o valor do BEM (Benefício Emergencial de Preservação de Salário e da Renda), a ajuda compensatória mensal (que tem natureza indenizatória) no caso de redução de salário e de jornada e o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas.

Além disso, será possível a realização de acordo individual diretamente com o empregado nos seguintes casos:

c) Se o empregador auferiu no ano-calendário 2019 receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 e o empregado possui salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00.

d) Se o empregador auferiu no ano-calendário 2019 receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 e o empregado possui salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00;

e) Se o empregado possui diploma de nível superior e ainda percebe o salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12 (valor este correspondente a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social).

Com isso, a Lei 14.020/2020 ampliou a possibilidade de que seja realizado o acordo direto com o empregado, apenas com a comunicação, em 10 dias, ao sindicato da categoria.

Nos demais casos permanece a obrigatoriedade, a princípio, de negociação dos acordos junto ao sindicato.

5. QUAIS OS MEIOS PARA A EMPRESA COMUNICAR OS EMPREGADOS NA HIPÓTESE DE REDUÇÃO DE JORNADA/SALÁRIOS E SUSPENSÃO DE CONTRATO?

Nos termos da Lei nº 14.020/20, “os atos necessários à pactuação dos acordos individuais escritos de que trata este artigo poderão ser realizados por quaisquer meios físicos ou eletrônicos eficazes.”

Assim, na hipótese de trabalho presencial no momento da assinatura do acordo, o mais acertado seria a formalização do mesmo em via impressa e assinada pela empresa e pelo empregado. Contudo, estando o colaborador em trabalho remoto, é possível que a comunicação se dê por e-mail ou aplicativo de mensagens, sendo considerado válido. Somente ressaltamos a importância da comprovação de ciência do empregado com relação aos termos do documento, portanto caso adotem o envio eletrônico, é recomendável que fique registrada sua resposta concordando com os termos lá constantes ou ao menos a confirmação de leitura.

6. A EMPRESA PODE DISPENSAR SEM JUSTA CAUSA EMPREGADOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA DURANTE O ESTADO DE CALAMIDADE?

A Lei nº 14.020/2020 proíbe que as empresas dispensem (sem justa causa) o empregado portador de deficiência durante o estado



de calamidade pública decorrente da pandemia de Covid-19, ou seja, até 31.12.2020.

7. DE ACORDO COM O DISPOSTO NA LEI Nº 14.020/20, COMO O EMPREGADO PODE CONTRIBUIR À PREVIDÊNCIA SOCIAL DURANTE O PERÍODO DE REDUÇÃO DE JORNADA/SALÁRIOS E SUSPENSÃO DE CONTRATO?

Para evitar que os empregados sejam prejudicados em relação ao tempo de contribuição para fins de benefícios previdenciários, a Lei nº 14.020/2020 possibilita que o trabalhador faça recolhimentos ao INSS de forma facultativa e conforme segue:

- suspensão temporária do contrato de trabalho - a base para recolhimento será o valor declarado pelo segurado, observados os limites mínimo (R\$ 1.045,00) e máximo (R\$ 6.101,06) do salário de contribuição;
- redução proporcional de jornada de trabalho e de salário - a base para recolhimento será o somatório do salário declarado pela empresa (salário reduzido) e o valor declarado pelo segurado, observados os limites mínimo (R\$ 1.045,00) e máximo (R\$ 6.101,06) do salário de contribuição.

As referidas contribuições ao INSS devem ser recolhidas por iniciativa própria do segurado, ou seja, sem a interferência do empregador até o dia 15 do mês seguinte ao da competência, com base nas seguintes alíquotas:

- 9% (nove por cento), para valores acima de 1 (um) salário-mínimo até R\$ 2.089,60;

- 12% (doze por cento), para valores de R\$ 2.089,61 até R\$ 3.134,40;
- 14% (quatorze por cento), para valores de R\$ 3.134,41 até o limite de R\$ 6.101,06.

8. EMPREGADOS APOSENTADOS COM REDUÇÃO DE JORNADA/SALÁRIOS OU SUSPENSÃO DE CONTRATO TEM DIREITO AO BENEFÍCIO EMERGENCIAL?

Não. O benefício emergencial do governo é vinculado ao seguro-desemprego, e a legislação previdenciária dispõe que os aposentados não têm direito a esse benefício (art. 167, §2º, Decreto nº 3.048/99). No entanto, a Lei nº 14.020/20 não veda a inclusão de empregados nessa condição nos acordos para redução de jornada/salários ou suspensão de contrato, estabelecendo que será admitida quando, além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho, houver o pagamento, pelo empregador, de ajuda compensatória mensal, que deve ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia se não houvesse essa vedação.

Somente vale alertar que, no caso de suspensão de contrato, na hipótese de a empresa ter auferido receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (referente ao ano calendário 2019), o empregado também terá direito ao recebimento da ajuda compensatória de 30% do seu salário durante o período da suspensão.

Em suma, caso haja a suspensão de contrato de um empregado aposentado, caberá à empresa o pagamento do valor a que teria direito como benefício emergencial somado à ajuda compensatória em razão da receita bruta da empresa, ou seja, terá direito a ambos, pois são cumulativos e não excludentes.

9. É POSSÍVEL A EMPRESA DISPENSAR EMPREGADO REPASSANDO O CUSTO DA RESCISÃO À RESPONSABILIDADE DOS ÓRGÃOS PÚBLICOS (PELA PARALISAÇÃO DE ATIVIDADES)?

A Lei 14.020/2020 deixou clara a proibição de aplicabilidade, neste momento de decretação de estado de calamidade pública, do art. 486 da CLT. Este artigo ficou famoso, pois se refere ao “fato do príncipe”. Com isso, pela lei, o governo não ficará responsável por qualquer indenização a ser paga pelo empregador no caso de dispensa ocorrida neste período. Isso porque a motivação da paralisação temporária de alguns estabelecimentos teve caráter de emergência de saúde pública, de importância internacional decorrente do coronavírus.

10. A EMPRESA PODE CONCEDER OS DOIS BENEFÍCIOS (SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E REDUÇÃO PROPORCIONAL DO SALÁRIO E DA JORNADA DE TRABALHO)?

Sim, a empresa pode conceder os dois benefícios consecutivamente, desde que pelo período máximo total de, conforme o Decreto 10.470/2020, 180 (cento e oitenta) dias.

Com isso, a empresa poderá, por exemplo, mesclar 100 dias de suspensão com 80 dias de redução proporcional de salário e da jornada de trabalho, por exemplo.

Não é necessário que sejam períodos contínuos, podendo, portanto, haver uma pausa entre os períodos.

Havendo inobservância dos prazos previstos na Lei 14.020/20, caberá à empresa custear integralmente o salário do empregado, sendo possível também a ocorrência de atuação em eventual fiscalização.

Equipe Sindilav Trabalhista - Duarte e Tonetti Advogados



Novas regras do Benefício Emergencial (BEm)

Portaria apresenta alterações em algumas regras operacionais do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia publicou, no dia 5 de agosto de 2020, no Diário Oficial da União (DOU), a Portaria nº 18.560 de 2020. Por meio do novo dispositivo, foram apresentadas modificações em algumas regras operacionais do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm) concedido aos trabalhadores, como acordo de redução da jornada de trabalho e salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho.

Acompanhe como ficaram as modificações (aconselha-se a leitura completa do texto legal - link ao final deste texto):

- O empregador deverá informar as alterações de dados do acordo em até cinco dias corridos, contados da nova pactuação.
- O empregado poderá acompanhar o andamento do processo de concessão do BEm pelo portal "gov.br" e pelo aplicativo da Carteira de Trabalho Digital, mediante cadastramento e senha.
- O empregador será notificado da exigência de regularização das informações, no prazo de quinze dias corridos.
- Caso o empregador cumpra as exigências no prazo de trinta dias corridos, contados da data em que o benefício deveria ter sido pago, será mantida como data de início da vigência aquela constante da informação do acordo, sendo a parcela do BEm incluída no próximo lote de pagamento disponível posterior à decisão. O não atendimento da exigência nesse prazo importará em desistência do pedido administrativo e no arquivamento definitivo do requerimento.
- As notificações referentes ao BEm quanto à necessidade de cumprimento de exigências, arquivamento, deferimento e indeferimento serão realizadas exclusivamente por meio digital, mediante cadastramento em sistema próprio e utilização de certificado digital ou uso de login e senha.
- Nos casos de suspensão ou de cessação do pagamento do BEm por suspeita de irregularidade, a notificação será realizada por via postal, com aviso de recebimento, por carta, telegrama ou outro meio que assegure a certeza da ciência do interessado.



- Serão considerados tempestivos os atos processuais transmitidos integralmente até as vinte e três horas e cinquenta e nove minutos do último dia de seu prazo.
- Caberá recurso administrativo nas seguintes hipóteses: (I) da decisão de indeferimento do BEm: no prazo de trinta dias, contados da data em que o pagamento da primeira parcela do benefício deveria ter sido pago; (II) da decisão de deferimento do BEm quanto ao seu montante: no prazo de trinta dias, contados da data do pagamento da primeira parcela do benefício; e (III) da decisão de cessação do BEm: no prazo de dez dias, contados da data da notificação da decisão.
- As defesas e recursos do empregador pessoa jurídica serão interpostos pelo portal "empregador web" e os referentes ao empregador doméstico e do empregador pessoa física serão interpostos pelo portal "gov.br".
- O empregado poderá, nas mesmas hipóteses previstas para o empregador, apresentar as defesas e interpor os recursos previstos nesta Portaria em relação ao seu BEm.
- Na hipótese de indeferimento do BEm ou de seu arquivamento por não atendimento de exigências de regularização das informações ou de indeferimento de recurso, o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos tributos, contribuições e encargos devidos.
- Nas hipóteses de cessação do benefício ou sua alteração, o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado ou de eventuais diferenças decorrentes, inclusive dos respectivos tributos, contribuições e encargos devidos.
- A Subsecretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, da Secretaria de Trabalho será comunicada para apuração e aplicação da penalidade prevista no art. 14 da Lei nº 14.020, de 2020.
- Os prazos para apresentação de informações de exigências e interposição de defesa ou de recurso serão contados a partir da data da publicação da norma para os acordos realizados antes da sua vigência.

Accesse <https://bit.ly/2YeqSS0> para ler o texto integral da PORTARIA SEPT Nº 18.560 - DOU - 05-08-2020.

Parcerias Sindilav

Conheça mais algumas parcerias do Sindilav e aproveite os benefícios!

Nas últimas edições do Sindilav Notícias, trouxemos várias empresas com as quais o Sindilav mantém parcerias. Por meio desses convênios, nossos associados podem obter diversos produtos e serviços com ótimas condições e descontos.

Neste texto, listamos mais algumas empresas parceiras. Se você ainda não é associado ao Sindilav, não perca mais tempo; associe-se já e aproveite os benefícios!



O **Centro de Integração Empresa-Escola - CIEE** é uma associação sem fins lucrativos e de fins não econômicos, reconhecida como entidade de assistência social que, por meio de diversos programas, dentre eles o de aprendizagem e o estágio de estudantes, possibilita aos adolescentes e jovens uma formação integral, ingressando-os ao mundo do trabalho.

Para associados do Sindilav, o CIEE oferece **descontos de 30%** nos serviços da instituição, como contrato por tempo indeterminado.

A Master Benefícios simplifica a vida do responsável pela compra do vale-transporte e cartões refeição, alimentação e combustível nas empresas. Localizada no mesmo prédio comercial do Sindilav, a Master oferece aos nossos associados as seguintes condições:

- **roteirização com taxa zero;**
- **1º pedido de vale-transporte:** associação do CPF ao cartão que será utilizado; emissão do cartão (SP até TO); validação do cartão VT com taxa zero; no 1º mês, a taxa de administração é zero, e a taxa de repasse à SpTrans é de mais ou menos 1%; para o BOM, a taxa é de 4%;
- **alimentação:** taxa reduzida para emissão do cartão, e taxa zero para administração. Roteirização, identificador de cartão duplicado e poupador são grátis. A validação dos créditos é de até 5 dias úteis, e a emissão dos cartões é de até 3 dias úteis.



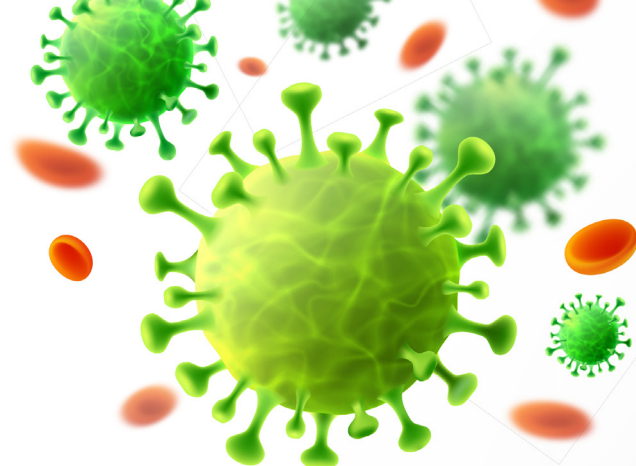
Para quem procura espaços para alugar (auditório e mezanino), o **Condomínio New Work** oferece ótimas condições para associados do Sindilav. Isso porque a empresa disponibiliza **os mesmos valores praticados para os condôminos**, com o pagamento antecipado.

O edifício possui um total de 18 andares e conta com três elevadores sociais.



Se você ainda não é um associado do Sindilav, entre em contato e obtenha os detalhes necessários para se tornar um e aproveitar diversos benefícios e descontos! Envie sua mensagem para: sindilav@sindilav.com.br

Covid-19 como doença do trabalho – impactos judiciais



Assessoria jurídica do Sindilav esclarece dúvidas referentes ao assunto.

Em meio a retomada das atividades presenciais, inúmeras são as incertezas. Notícias tendem a afirmar que a reabertura do comércio impactou em aumento do número de casos da Covid-19. Em recente decisão, o STF suspendeu o artigo da MP 927, que mencionava que a Covid-19 não seria considerada como doença do trabalho. O governo federal avança na revisão de duas normas regulamentadoras, além de ferramentas online para análise de riscos no ambiente de trabalho, na tentativa de diminuir as incertezas quanto as formas de retomada.

A presente exposição tem com ideia demonstrar as nuances que devem ser levadas em conta nesse momento de retomada das atividades presenciais, para que futuramente, em discussão judicial, não seja a contaminação da Covid-19 considerada doença do trabalho.

Tem-se visto muitos regulamentos e normas que dispõem sobre as formas de retomada das atividades empresariais, em especial as medidas sanitárias que devem ser adotadas, visando garantir a saúde e segurança dos trabalhadores, de forma a controlar o contágio no ambiente de trabalho.

De início, é certo que orientações como: testagem da temperatura dos empregados ao ingressarem no ambiente de trabalho, distanciamento das estações de trabalho, utilização de EPIs, disponibilização de álcool em gel, máscaras, quantidade máxima de pessoas por metro quadrado etc., devem ser cumpridas.

É nítida a necessidade não só de cumprimento de todas as orientações, como da fiscalização no cumprimento por parte dos empregados, devendo a empresa se utilizar de seu poder diretivo, punindo com advertências, suspensões e até mesmo justa causa, no caso de reiteração do não cumprimento das orientações impostas.

Há quem diga que elas não serão suficientes para garantir a eficácia integral da segurança dos trabalhadores, visto que riscos externos e incontroláveis se farão presentes, até a descoberta da vacina para o novo vírus.

Nos próximos dias, o governo federal deve regulamentar, por meio de NR, quais as medidas necessárias neste momento de retomada das atividades presenciais, o que deve ser seguido à risca pelas empresas, evitando ao máximo qualquer interpretação de que a Covid-19 tenha sido adquirida no ambiente de trabalho.

Como noticiado, o Supremo Tribunal Federal, ao analisar a MP 927, determinou a suspensão do artigo 29, que estabelece que a Covid-19 não é doença ocupacional, salvo comprovação do nexo causal; abrindo margem para discussão judicial em qualquer caso que o empregado se veja acometido da Covid-19.

Prova disso é a recente decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas), na qual condenou a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos em 2 milhões por dano moral coletivo, ao sujeitar os carteiros a áreas de risco. Apesar de toda a repercussão quanto a insegurança jurídica causada pela decisão do STF, entendemos que a decisão não revogou as normas vigentes no que diz respeito aos fatores que são levados em conta para que a doença não seja considerada do trabalho, em especial: “não serão consideradas como doença do trabalho, as doenças endêmicas adquiridas por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo se comprovado que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.”

Sabemos que, excluindo-se a hipótese dos ambientes hospitalares, é muito delicada a comprovação do nexo de causalidade do ambiente de trabalho e a contaminação pela Covid-19, isso porque a contaminação pode se dar em qualquer ambiente que o empregado venha a frequentar ao longo do dia, no trabalho ou fora dele. Em outras palavras, inúmeras serão as interpretações quanto a possibilidade de ser a Covid-19 uma doença do trabalho, sendo, inclusive, o assunto mais discutido nas novas ações trabalhistas ajuizadas.

Diante disso, concluímos que o empregador deve adotar todas as medidas sanitárias recomendadas pelas entidades mundiais de saúde pública, deixando o ambiente ao qual o empregado está sujeito, diariamente, mais sadio e salubre possível, tentando assim descaracterizar qualquer nexo causal entre a eventual contaminação de seu empregado e as condições de trabalho, buscando, desse modo, a descaracterização da Covid-19 como doença do trabalho.

Além disso, o empregador deve planejar o dia a dia, tomando decisões de forma antecipada, tendo profissionais capacitados do direito para, acima de tudo, auxiliar na prevenção dos riscos e na defesa das demandas judiciais que enfrentará nos próximos anos.

Decreto prorroga prazos para suspensão temporária de contrato e redução de jornada e salário

Medidas objetivam o enfrentamento dos reflexos da presente pandemia nas relações de trabalho.

No dia 14 de julho deste ano, foi publicado no Diário Oficial Da União (DOU) o Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020, do Poder Executivo. Esse dispositivo prorroga os prazos para celebração de acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, bem como para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que tratam a MP 936 e a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020.

Para entendermos como ficou:

- para redução proporcional de jornada de trabalho e salário: o prazo máximo fica acrescido de 30 dias, de modo a completar o total de 120 dias;
- para a suspensão temporária do contrato de trabalho: o prazo máximo fica acrescido de 60 dias, de modo a completar o total de 120 dias.

Para os casos de suspensão, esta poderá ser efetuada de forma fracionada, em períodos sucessivos ou intercalados, desde que esses períodos sejam iguais ou superiores a 10 dias e que não ultrapassem o prazo máximo de 120 dias.

Mas atenção: o Empregador Web não aceita lançamentos com menos de 30 dias, razão pela qual precisará ser alterado. Como uma mensagem se sobrepõe à outra, valerá a última informação lançada no sistema.

Os períodos utilizados até a data de publicação do decreto serão computados para fins de contagem dos limites máximos.



Confira alguns exemplos:

1. Fez a redução proporcional de 60 dias + suspensão temporária de 30 dias: ainda poderá reduzir ou suspender por mais 30 dias, totalizando 120 dias.
2. Fez a suspensão temporária de 60 dias + redução proporcional de 30 dias: ainda poderá reduzir ou suspender por mais 30 dias, totalizando 120 dias.

Os empregados com contratos intermitentes, formalizados até 1º de abril de 2020, receberão mais uma parcela do (BEm) Benefício Emergencial, totalizando assim 4 parcelas de R\$ 600,00.

MEDIDAS ATENDEM AOS PLEITOS DA FECOMERCIOSP

Com relação às prorrogações mencionadas neste texto, tanto da suspensão quanto da redução de salário e de jornadas, as medidas atendem aos pleitos da FecomercioSP, encaminhados ao Poder Legislativo (Câmara e Senado Federal) e Executivo.

Portanto, essas medidas são muito bem-vindas, uma vez que objetivam o enfrentamento dos reflexos da presente pandemia nas relações de trabalho, de forma a garantir aos trabalhadores e empresas meios de superação da situação que estamos vivenciando.

Para ler a íntegra do Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020, acesse: <https://bit.ly/2YfZX8g>

Fonte: Assessoria Técnica – FecomercioSP

Expediente

Boletim Informativo do Sindilav

Rua Pais de Araújo, 29 – 11º andar – cj. 111 a 113 – Cep 04531-090 – São Paulo – SP – Tel./Fax: (11) 3078 8466
www.sindilav.com.br – e-mail: sindilav@sindilav.com.br

DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente: José Carlos Larocca

Vice-presidente: Edson Di Nardi

2º Vice-presidente: Emerson Matos de Queiroz

Assessor da Diretoria: Marco Antonio Pires Fernandes

Editora e jornalista responsável:

Rute Faria - MTB: 16835

rutemariapf@gmail.com

Periodicidade: **Bimestral**

Projeto gráfico:

Occa branding & design

www.occa.com.br