

Medidas já anunciadas de incentivo ao empresário da reparação automotiva.

The logo for Sindirepa consists of three concentric, dark blue curved lines that form a stylized rainbow or arch shape.

Sindirepa

Março | 2020

Rio de Janeiro, 19 de março de 2020

Como ser otimista nesse momento?

Nós empreendedores, somos por essência otimistas, mas isso não nos tira a capacidade de compreender o nível de ameaça do coronavírus - Covid-19 representa à sociedade.

Mas, esse mesmo sentimento nos dá a certeza de que passaremos por isso JUNTOS!

Diariamente soltaremos duas notas, uma com propostas encaminhadas e que estão sendo trabalhadas e a outra com medidas que já estão em ação.

TRIBUTAÇÃO

- I - o Período de Apuração Março de 2020, com vencimento original em 20 de abril de 2020, fica com vencimento para 20 de outubro de 2020;
- II - o Período de Apuração Abril de 2020, com vencimento original em 20 de maio de 2020, fica com vencimento para 20 de novembro de 2020; e
- III- o Período de Apuração Maio de 2020, com vencimento original em 22 de junho de 2020, fica com vencimento para 21 de dezembro de 2020.

TRABALHISTA

Após as consequências do Decreto 46.973, publicado nessa segunda-feira, (16), pelo governo do Estado do Rio de Janeiro, o Sindirepa, através da Firjan esclarece uma série de questões trabalhistas para auxiliar as empresas a ajustarem sua jornada de trabalho diante da ameaça do Coronavírus. Todos os pontos destacados são baseados na legislação vigente e podem minimizar os impactos sentidos pelas companhias. Lembrando que o Sindirepa também já encaminhou ao governo uma série de propostas para flexibilizar e adaptar as relações trabalhistas.

Férias Coletivas: Podem ser concedidas para a integralidade de empregados ou apenas para determinados setores da empresa. Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo (CLT, art. 140). A legislação exige que seja feita comunicação à Superintendência Regional do Trabalho e ao sindicato representativo da categoria profissional no prazo mínimo de 15 (quinze) dias antes do início das férias coletivas. Contudo, já surgem posicionamentos de Ministros do Tribunal Superior do Trabalho no sentido da flexibilização de tal exigência, em virtude da excepcionalidade da situação.

Home Office ou Teletrabalho: Para atividades e serviços que possam ser executados a distância, é recomendável o regime de home office. A princípio, a legislação exige a formalização do regime por contrato ou termo aditivo, mas já surgem posicionamentos de Ministros do Tribunal Superior do Trabalho entendendo que bastaria determinação interna da empresa, em virtude da situação de força maior. Portanto, o ideal é o estabelecimento de aditivo individual ou, ainda, acordo coletivo de trabalho com o ente sindical, regulando o home office e contemplando as instruções necessárias aos empregados a respeito de saúde e segurança, conforme exige a lei (CLT, art. 75-E).

Licença Remunerada: Com objetivo de reduzir o número de pessoas transitando na empresa e poupar o staff de empregados, as empresas poderão conceder licença remunerada por mais de 30 dias. Importante observar que neste caso o empregado não terá direito a férias, mas não perde o direito ao recebimento do terço constitucional relativo a elas. Licenças inferiores a 30 dias não podem ser descontadas das férias do empregado (CLT, art. 133, III). O empregador também pode ajustar, por escrito, que o período de afastamento seja utilizado para compensar eventuais horas extras antes laboradas, ou, alternativamente, que, no seu retorno, sejam cumpridas 2 horas extras por dia, por até 45 dias, para compensar o período de licença.

Lay Off/ Suspensão de contrato de trabalho para qualificação: A medida tem por objetivo auxiliar as empresas a enfrentar crises, ao tempo que qualifica o trabalhador e preserva o emprego. A legislação (CLT, art. 476-A) autoriza a suspensão do contrato de trabalho por um período de dois a cinco meses para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador. Durante este período o empregado receberá do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) bolsa de qualificação profissional, ficando a empresa liberada do pagamento de salários. Para que se estabeleça o lay off, a legislação exige a expressa autorização por negociação coletiva e a aquiescência formal do empregado e a efetiva participação no curso de qualificação profissional. Vale esclarecer que durante o período da suspensão do contrato de trabalho as empresas cessam os recolhimentos para o FGTS e INSS em favor do afastado durante o período do afastamento.

Redução de Jornada com redução proporcional de salários: A medida é válida para diminuir as horas de trabalho e, com isso, reduzir a exposição potencial e o fluxo de trabalhadores dentro do ambiente empresarial, diminuindo assim os riscos de contágio. O art. 2º da Lei 4.923/65 estabelece que em situações de comprovada emergência, as empresas poderão, em caráter transitório, estabelecer: “redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores”.

Norma Coletiva (acordo ou convenção coletiva): A medida é válida para diminuir as horas de trabalho e, com isso, reduzir a exposição potencial e o fluxo de trabalhadores dentro do ambiente empresarial, diminuindo assim os riscos de contágio. O art. 2º da Lei 4.923/65 estabelece que em situações de comprovada emergência.

Paralisação transitória das atividades com possibilidade de exigência posterior de horas extras para recuperação do tempo perdido: Diante da necessidade de paralisação transitória das atividades por motivo de força maior, como é o caso da atual pandemia do novo Coronavírus (Covid-19), a legislação (CLT, art. 61, §3º) possibilita ao empregador recuperar posteriormente o tempo perdido mediante a exigência de compensação pelo empregado, que realizará horas extras, até o limite de duas por dia, durante 45 dias por ano, contínuos ou não.

Banco de horas: As empresas que tenham instituído o regime de banco de horas poderão determinar que aqueles empregados que tenham realizado horas extraordinárias fiquem em casa neste período para sua devida compensação. Isto

ECONÔMICA

Governo Federal

anunciou a dispensa da CND para renegociação de dívidas;
Flexibilização para tomada de crédito

Caixa Econômica

Disponibilizou R\$75 bilhões, sendo R\$ 5 bilhões para crédito agrícola, R\$30 bilhões para compra de carteira de crédito consignado e R\$40 bilhões de capital de giro, especial para pequenas e médias empresas.

Estamos indicando agências para serem interlocutores no Estado do Rio de Janeiro.

AgeRio

Está formatando uma linha de crédito com condições especiais para empresas afetadas pela pandemia

Itaú

Prorrogação de dívidas por (60) sessenta dias.

CONSIDERAÇÕES

O Sindirepa reforça o seu empenho na interlocução com o governo federal, estadual e municipal. Na construção de alternativas que possam minimizar o impacto do momento que estamos atravessando.

Problemas pontuais, podem nos procurar, queremos ser o meio para solução dos seus problemas.

Mais uma vez, reforçamos que só passaremos por isso **JUNTOS**.

Em breve retornaremos com maiores informações. Que Deus nos abençoe hoje e sempre.

Celso Mattos
Presidente do Sindirepa
(21) 99924-1296