

ORIENTAÇÕES TRABALHISTAS SOBRE O COVID-19

O cenário que vivenciamos decorrente da pandemia do COVID-19 é realmente desolador. A interferência nas relações socioeconômicas produzirá efeitos duradouros.

Na economia, vemos trabalhadores, pais e mães aflitos, empresários estarecidos. Decerto que produzirá efeitos nas relações entre empregadores e empregados.

Exatamente sobre este aspecto que iremos abordar.

Atentos às questões sociológicas, bem como ao espírito de solidariedade, mas também à realidade econômica.

Para as empresas que não sejam tão afetadas, como se espera dos supermercados, farmácias; que mantenham seus quadros de funcionários.

Para as empresas que podem adequar suas atividades para o regime de Teletrabalho(home office), assim procedam e preservem os empregos.

Mas para aquelas que indubitavelmente terão queda de receita, aconselhamos as seguintes medidas, em ordem gradativa, ou mesclando uma ou mais opções, com base na Lei 13.979/20, além do interesse público que norteia o direito.

OBS: IMPORTANTE OBSERVAR SE EXISTE UM ACORDO OU UMA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Banco de horas

Para as empresas que adotam o banco de horas e houver saldo credor dos funcionários, poderá ser utilizado o saldo de horas para abater o período em que não houver demanda de

trabalho e não houver a prestação de serviços pelos funcionários.

Fundamento legal: CLT, art. 59

Vide ANEXO I - MODELO

Home office (Teletrabalho)

Vem sendo a principal medida adotada pelas empresas como opção para a prevenção em relação ao COVID-19 para as atividades em que for possível o trabalho à distância. Para isso, as empresas deverão fazer um aditivo ao contrato de trabalho prevendo a alteração do trabalho presencial para o home office e estabelecendo regras como a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos necessária e adequada à prestação do trabalho remoto-tecnológicos e da infraestrutura.

Importa destacar que, conforme dispõe a legislação, a implantação desta modalidade de trabalho necessita de mútuo consentimento, uma vez que o empregado não é obrigado a aceitar esta condição.

Os funcionários também deverão ser orientados quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho em regime home office, devendo haver assinatura dos funcionários em termo de responsabilidade que preveja todas essas instruções.

Em relação à jornada de trabalho, o trabalho em home office não gera o pagamento de horas extras, salvo se a empresa controlar o horário de trabalho dos funcionários.

Fundamento legal: CLT, arts. 62, III, e 75-A a 75-E

Faltas ao trabalho devido ao isolamento ou à quarentena

Caso o funcionário falte ao trabalho por causa do isolamento ou da quarentena determinados por autoridade de saúde, os dias de afastamento serão considerados como faltas justificadas e não poderá haver desconto de qualquer espécie. Os primeiros 15 dias de afastamento serão remunerados pela empresa e os demais pelo INSS.

Contudo, se a licença durar mais de 30 (trinta) dias, o empregado perderá o direito a férias (art. 133, III da CLT), sendo que após o término do afastamento se iniciará novo período aquisitivo.

Fundamento legal: lei 13.979/20, art. 3º, § 3º.

Da Antecipação Das Férias

As férias coletivas poderão ser concedidas a todos os funcionários da empresa ou a apenas alguns setores e não podem ser inferiores a 10 dias corridos. A empresa deverá comunicar o Ministério do Trabalho com 15 dias de antecedência (situação que poderá, em nosso entendimento, ser excepcionada pelo cenário atual) e também deverá enviar o comunicado ao sindicato da categoria e providenciar a afixação de aviso nos locais de trabalho.

Para concessão das férias coletivas sem obedecer ao prazo legal, novamente o acordo coletivo emergencial e temporário com o sindicato dos trabalhadores, com cláusulas exclusivas para o período de pandemia, se torna imprescindível, a fim de salvaguardar a empresa de ações trabalhistas futuras, utilizando como base a Lei 13.979/20 e previsão e força maior contida no art. 501 da CLT, diante da emergência na saúde pública.

O art. 136 da CLT estabelece que a época de concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador e diante do caso de calamidade, e embora o art. 135 da CLT estabeleça o prazo de 30 (trinta) dias de aviso antes da concessão das férias deve ser relativizado, com base no art. 8^a da CLT que estabelece que o interesse particular ou de classe não deve prevalecer sobre o interesse público, já que estamos diante de calamidade por conta do COVID-19.

Fundamento legal: CLT, arts. 139 e 140 (férias coletivas).

Licença remunerada

A licença remunerada pode ser uma alternativa, visto que pode ser dada ao empregado afastado por razão de quarentena ou isolamento. Este deve receber os salários dos dias de afastamento e ter suas faltas abonadas. Se o referido período estender por mais de 30 dias, o empregado perderá o direito às férias proporcionais do período aquisitivo.

Empregado e empregador, de forma livre, poderão fazer ajustes, para não haver prejuízos entre eles. Por exemplo: o período de licenciamento pode ser usado como compensação das horas extras anteriormente laboradas. Ao retornar da licença remunerada, empregado também poderá ter a opção de realizar duas horas extras diárias por um período de 45 dias, para fim de compensar o período de afastamento/isolamento.

Da Suspensão Do Contrato De Trabalho

É previsto a suspensão para requalificação profissional, sendo que durante o período de suspensão contratual para participação de requalificação profissional, a empresa poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, com valor a ser definido em

negociação com o sindicato profissional. Nessa modalidade o empregado não precisa receber a remuneração normal, mas uma ajuda de custo, de natureza indenizatória, definida no ajuste coletivo.

Diante da calamidade que se propaga com COVID-19 o Governo vem estudando normatizar a suspensão do contrato de trabalho nos setores mais atingidos.

Fundamento legal: CLT, art. 476-A (suspensão do contrato para participação de curso de qualificação profissional).

Redução Proporcional Das Jornadas De Trabalho E Dos 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"*.

Fundamento legal: art. 2º da Lei 4.923/65.

Da Rescisão Contratual

Como última alternativa, temos a extinção do contrato por iniciativa do empregador, a demissão sem justa causa, por força maior, tendo em vista o momento inevitável e por ausência de culpa do empregador.

Em havendo a necessidade de realizar demissões diante da redução de funcionamento/produção ou mesmo por fechamento, poderá o empregador realizar as demissões com base nas hipóteses previstas do art. 501 e 502 da CLT, por motivo de força maior, com o benefício de realizar o pagamento da multa do FGTS e das verbas rescisórias pela metade.

Entendemos que a excepcionalidade do momento poderá acarretar entendimentos diversos.

Fundamento legal: art. 501 e 502 da CLT.

À guisa de conclusão (EM 20.03.20)

Aguardamos que o governo adote medidas que minimizem esses prejuízos, repactuem datas e prazos de pagamentos de encargos, tal como já adotou para as microempresas e empresas de pequeno porte.

Em quaisquer dessas circunstâncias a nossa equipe estará à disposição, em trabalho home office e ainda para reuniões tele presenciais, com quaisquer das ferramentas disponíveis, a exemplo de Skype, conferência via WhatsApp para até quatro pessoas, Hangouts, dentre outros.

CONTATO:

GEORGE DANTAS - george@georgedantas.com (71)99174-0079

LAECIO AMARAL - laecio@georgedantas.com

OSMÁRIO ALMEIDA - osmario@georgedantas.com

INGRID FERREIRA - ingrid@georgedantas.com

VÂNIA DE CARVALHO - vherminiaster@gmail.com

ANEXO I- MODELO - BANCO DE HORAS

ACORDO INDIVIDUAL DE BANCO DE HORAS

Pelo presente acordo individual de banco de horas para compensação de jornada de trabalho, firmado entre a empresa (nome da empresa), inscrita no CNPJ sob o n° (informar) e seu(ua) empregado(a) (nome), inscrito(a) no CPF sob o n° (informar) e portador da CTPS n° (informar) Série (informar), fica convencionado que o horário normal de trabalho será de 8 horas diárias e 44 horas semanais.

As partes acordam que, diante da calamidade que vem sendo alastrando pelo país, e por força maior, e, ainda, existindo horas extras a ser compensadas, as mesmas poderão ser utilizadas no período determinado pela empresa em que haja redução de pessoal ou de horas de trabalho, diante do atual cenário mundial(ocasionado pelo COVID-19), na forma prevista pelos parágrafos 2° e 5° do já mencionado artigo 59 da CLT.

Em caso de eventual rescisão antes do prazo avençado, existindo horas positivas, deverão ser pagas ao trabalhador, com a rescisão,; de igual modo, caso existam horas negativas, deverão ser descontadas da rescisão.

E, por estarem em pleno acordo, as partes contratantes assinam o presente em 2 (duas) vias, o qual vigorará pelo prazo de 01(um) ano.

Salvador - BA, (dia) de (mês) de (ano).

Empresa

Empregado

*****modelo sujeito a adaptações de acordo com a realidade de cada empresa.**