

QUAIS AS ALTERNATIVAS PARA AS RELAÇÕES DE TRABALHO EM MEIO AO CORONAVÍRUS (COVID-19)?



RESPONDEMOS A ALGUMAS PERGUNTAS PARA VOCÊ!

(ATUALIZADA DE ACORDO COM A MP 927, DE 22.03.2020)

1. Quais medidas posso adotar em minha empresa para mitigar os riscos de contágio pelo novo Coronavírus (COVID-19) e preservar a saúde dos meus funcionários e um ambiente de trabalho saudável?

Uma medida importante deve ser a difusão de informações no ambiente de trabalho sobre as formas de prevenção, assim também a disponibilização permanente de material de higiene pessoal, como sabonete e álcool gel (ou comum) 70%, e material de proteção, como máscaras e luvas. Pode ser implantada uma reorganização dos postos de trabalho, de modo a proporcionar uma distância razoável entre os funcionários e também entre eles e os clientes. Recomenda-se o mínimo possível de reuniões presenciais e, sempre que houver possibilidade, a adoção de teletrabalho e a flexibilização das escalas de trabalho.

2. Posso um funcionário que tem recomendação médica de cumprir quarentena. Ele tem direito a faltar ao trabalho?

Sim. A Lei nº 13.979/2020, que previu medidas de urgência para enfrentamento da pandemia, considera falta justificada o período de ausência em decorrência de quarentena recomendada a pessoas suspeitas de contaminação (art. 3º, § 3º).

3. Nos casos de empregado contaminado, o empregador é o responsável pelo pagamento dos salários durante todo o período?

Não. Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao empregado o seu salário integral (art. 60, § 3º, da Lei nº 8.213/1991). A partir do 16º dia de afastamento, a empresa deve encaminhar o empregado para o INSS para recebimento de auxílio-doença.

4. Se um empregado for diagnosticado com o novo Coronavírus (COVID-19), a empresa terá que suspender as suas atividades?

A empresa deverá encaminhar todos os empregados que mantiveram contato com o empregado doente para o cumprimento de quarentena, promovendo o teletrabalho sempre que possível ou abonando as suas faltas, em caso de ausência de acordo.

5. Posso adotar na empresa o regime de teletrabalho, com a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do estabelecimento?

Sim. Durante o estado de calamidade pública causado pela pandemia, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, notificando o empregado da mudança de regime com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. A mudança de regime trabalhista também é permitida para estagiários e aprendizes.

6. Durante o regime de teletrabalho, o empregado pode utilizar equipamentos ou infraestrutura pessoais?

Sim, mas as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao eventual reembolso de despesas arcadas pelo empregado, caso existam, serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 dias após a data da mudança do regime de trabalho. O empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial.

7. Em caso de regime de teletrabalho, o empregado tem direito ao recebimento de pagamento por horas extras?

Não. Por não haver controle de jornada, o empregado não faz jus ao recebimento de eventuais horas extraordinárias trabalhadas (art. 62, inciso III, da CLT).

8. Em virtude de medidas de restrição aplicadas pelo Poder Público, por prevenção e/ou pela diminuição das vendas, posso reduzir a carga horária?

Sim. Na forma do art. 2º da Lei nº 4.923/65, a empresa pode, transitoriamente e por situação de comprovada emergência, reduzir a jornada normal ou o número de dias do trabalho. Embora haja a exigência de acordo prévio com o

sindicato representante da categoria, se entende que essa regra pode ser flexibilizada, caso haja acordo com o empregado, em virtude de situação de força maior, vivenciada com a pandemia, que requer urgência na adoção de medidas. A CLT reconhece como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente (art. 501).

9. E os salários dos empregados, também podem ser reduzidos?

Sim. Também é possível, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados em até 25% por cada funcionário, respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo como piso. Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos (art. 503 da CLT).

10. Posso conceder férias individuais ou coletivas?

Sim. A CLT estabelece que a época da concessão das férias será a que melhor atenda aos interesses do empregador (art. 136). Durante o estado de calamidade pública causado pela pandemia, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado, que não pode ser inferior a 5 dias corridos. Também poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa, assim como aos empregados de apenas alguns setores da empresa (art. 139 da CLT), devendo ser observado também o prazo de antecedência de pelo menos 48 horas para que os empregados sejam comunicados. Os empregados contratados há menos de 12 meses devem gozar de férias proporcionais, se iniciando novo período aquisitivo posteriormente. Importante pontuar que os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do novo Coronavírus (COVID-19) deverão ser priorizados para o gozo de férias individuais ou coletivas.

11. Caso o prazo do estado de calamidade se prolongue, posso negociar o gozo de períodos futuros de férias?

Sim. Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito, respeitadas, em todo caso, as demais condições respondidas acima.

12. Devo pagar pelas férias e pelo um terço de férias antecipadamente?

Caso o empregador prefira, pode efetuar o pagamento antecipadamente. No entanto, o pagamento da remuneração das férias concedidas em razão da pandemia poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias. O pagamento do um terço de férias pode ser efetuado também posteriormente, sendo o prazo máximo de pagamento o dia 20 de dezembro.

13. Ao conceder as férias em razão da pandemia, sou obrigado a comunicar aos órgãos trabalhistas previamente?

Não. Fica dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia (Superintendência do Trabalho) e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

14. Posso utilizar o sistema de banco de horas e exigir dos funcionários o pagamento das horas posteriormente?

Sim. Em acordo com o empregado, a empresa pode estabelecer que aqueles funcionários que tenham realizado horas extraordinárias anteriormente fiquem em casa neste período para sua devida compensação. Isto será conveniente, sobretudo nos casos de atividades em que o Poder Público tenha determinado a paralisação. Também poderá haver utilização de banco de horas quando ocorra a redução ou interrupção da atividade produtiva da empresa. O empregado poderá compensar ausências atuais por trabalhos extraordinários futuros, de maneira definida por acordo individual ou coletivo, cuja jornada de trabalho poderá ser prorrogada em até 2 horas (não podendo exceder a 10 horas diárias), pelo prazo de até 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. Em ambas as situações, importante que a empresa adote sistema de controle de forma que o empregado possa ter ciência sobre os débitos e créditos de horas. A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

15. Posso conceder licença remunerada?

Sim. No caso de interrupção ou diminuição da atividade da empresa, pode-se 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 de um terço constitucional relativo a elas. Licenças inferiores a 30 dias não podem ser descontadas das férias do empregado (CLT, art. 133, III). Os dias não trabalhados que excederem os 30 dias de licença (que serão descontados como férias) podem ter a sua jornada compensada pela utilização de banco de horas, na forma descrita anteriormente.

16. Durante esse período de calamidade pública, sou obrigado a recolher o FGTS?

Não. Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente, independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica e da adesão prévia. O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência de atualização, multa e encargos, em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020. Para fazer o procedimento, a empresa deve solicitar a adesão ao seu contador.

17. Além destas, o empregador pode adotar outras medidas?

Sim. Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados. O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito. Caso haja a utilização dessa ferramenta, quando da ocorrência do feriado em questão, os funcionários poderão laborar de modo a compensar o saldo existente em banco de horas.

18. E se eu não respeitar as medidas restritivas impostas pelo Poder Público, o que pode acontecer?

Neste caso, quem não observar as medidas restritivas pode responder pelo crime de infração de medida sanitária preventiva, previsto pelo art. 268 do Código Penal, ou ainda incorrer no cometimento do crime de desobediência,

disposto no art. 330, também do Código Penal. O infrator pode, inclusive, ser preso em flagrante. É preciso ter consciência que respeitar tais medidas é benéfico para toda a sociedade.

CARTILHA PRODUZIDA EM 21.03.2020 E ATUALIZADA EM 23.03.2020 COM FINS
EMINENTEMENTE INFORMATIVOS.

NÃO NOS RESPONSABILIZAMOS POR ALTERAÇÕES POSTERIORES DA LEGISLAÇÃO
QUE EVENTUALMENTE PROVOQUEM MUDANÇAS EM REGRAS.

CONTATO:



@advassociadosrn

ADVOGADOS:

AGATHA CHRISTIE (OAB/RN 15.597) – (84) 99654.3014

AUGUSTO MAIA (OAB/RN 15.429) – (84) 99602.3737

EMMANUEL DANTAS (OAB/RN 15.561) – (84) 98751.4495

ENVER SOUZA (OAB/RN 15.770) – (84) 99613.8940

ÍTALO LOPES (OAB/RN 15.392) – (84) 99474.6030

LEONILSON SANTOS (OAB/RN 15.539) – (84) 99698.7058

URBANO MEDEIROS (OAB/RN 3.501) – (84) 98875.5905