

NOTA JURÍDICA ATUALIZADA
ORIENTAÇÃO TRABALHISTA ÀS EMPRESAS ASSOCIADAS
(COVID-19/CORONAVÍRUS)

Assunto: Alternativas legais ao empregador perante os colaboradores diante da Pandemia instalada.

Considerando que a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou em 11/03/2020 a pandemia de COVID-19, doença causada pelo novo coronavírus (SARS-COV-2);

Considerando que o Governo Federal decretou emergência sanitária no Brasil em 04/02/2020;

Considerando que o Governo Estadual publicou decreto em 16/03/2020 para a adoção de medidas de enfrentamento de emergência na saúde pública pela transmissão do coronavírus;

Considerando que o Governo Municipal publicou decreto em 16/03/2020 para adoção de medidas preventivas com o fito de evitar a disseminação do coronavírus no município;

Considerando a publicação da Lei Federal nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020 que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019;

Considerando os questionamentos acerca da relação de trabalho em meio a pandemia da COVID-19, passamos a tecer as seguintes orientações.

1 – DO PONTO DE VISTA GERENCIAL DA EMPRESA

Cada empresa, ao nosso pensar, deve realizar um plano emergencial juntamente com suas lideranças, gerências, jurídico, contabilidade e outros que entenda necessário para avaliar os impactos financeiros e sociais/psicológicos no tocante aos vossos empregados e traça o planejamento para enfrentamento do período atual e vindouro.

2 – DA EDIÇÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA

Diante da Medida Provisória 927 de 22 de março de 2020 importante considerar que, em se tratando de ato dessa natureza tem validade provisória e deve ser ratificado pelo Congresso para conversão em lei.

Havia comentários da mídia que o texto poderia autorizar diminuição de até 50% do salário atrelado a diminuição em mesmo percentual da jornada de trabalho, contudo, não tratou dessa matéria.

Outro fato, foi a alteração já contida em lei, a respeito da suspensão do contrato de trabalho, tendo sido encaminhado o pedido presidencial de revogação do artigo 18 com seus parágrafos e incisos da Medida Provisória que contemplava o assunto.

Portanto, dando foco nas principais alternativas, trouxe a Medida Provisória a possibilidade de ajustarem-se empregador e empregado da seguinte forma:

3 – DAS PREVISÕES LEGAIS NA CLT (ALTERNATIVAS AO EMPREGADOR):

3.1 – **Concessão de férias individuais** – necessita prazo aquisitivo completo de no mínimo 12 meses para concessão;

De acordo com a Lei 13.467/2017 (que alterou o § 1º do art. 134 da CLT) a partir de 11.11.2017, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um, desde que haja concordância do empregado.

Trouxe a MP a possibilidade do empregador conceder férias sem o empregado ter completado seu período aquisitivo, se atentando para o aviso de 48h de antecedência, pagamento somente no quinto dia útil subsequente a concessão do período de férias, portanto, somente após o retorno do funcionário e 1/3 prorrogado para pagamento até 20 de dezembro juntamente com 13 salário.

3.2 – **Concessão de férias coletivas** – para todos os empregados ou para setor – nesse caso abrange nova contagem do período aquisitivo quando do retorno das férias, mesmo ao colaborador que ainda não detinha o período aquisitivo;

As férias coletivas referem-se a um período de descanso remunerado previsto no Artigo 139 da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). A legislação determina que as férias coletivas podem ser concedidas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados

estabelecimentos/setores/departamentos. **Sendo assim, ao contrário do que muitos pensam, legalmente falando, o empregador não tem obrigatoriedade de conceder férias a todos os funcionários da empresa, ele pode sim, conceder a alguns setores/ departamentos e a outros não.** As férias poderão ser gozadas em 2 períodos, sendo que nenhum, pode ser inferior a 10 dias.

A MP prevê o prazo de 48h de antecedência para o aviso e dispensa comunicações aos órgãos trabalhistas, no mais prevalecendo o que já se continha em lei.

3.3 – **Banco de Horas** - reposição pelo trabalhador das horas não trabalhadas compensando horas extras futuras quando do retorno das atividades;

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.

A MP concedeu o Banco de horas para que o empregador no prazo de 180 dias após o retorno da normalidade utilize as horas a favor da empresa não podendo extrapolar duas horas diárias extraordinárias.

3.4 – **Home office** – Modalidade legalizada recentemente com a reforma trabalhista e que permite o trabalho em casa;

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).

A MP possibilitou o teletrabalho, contudo, importante a empresa se atentar para a segurança dos dados e deter um controle das atividades, ajustando também a infraestrutura, reembolso de despesas, comodatos de equipamentos, se houver, tudo o que for necessário para desenvolvimento das atividades, preferencialmente em contrato escrito para que não reste dúvida quanto as rotinas.

Poderão ainda existir termos de confidencialidade e sigilo quanto as informações da empresa tratadas em domicílio, sob pena do empregado responder pelos prejuízos causados à empresa.

3.5 - 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.

Nos termos em que foi inserido na MP o Presidente indicou a revogação, contudo, já havia previsão na CLT, observando que o custo salarial do empregado deve ser arcado pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), o que havia sido suprimido da MP.

Em que pese a MP não tenha trazido à tona a diminuição de jornada de trabalho com redução proporcional do salário, passamos a abordar o que já contempla a CLT e lei específica.

Redução de jornada de trabalho – *(para evitar demissão e fechamento da empresa)* – acordo coletivo para determinado setor atingido.

O **artigo 503 da CLT** já narra que é lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados , a redução geral dos salários dos empregados da empresa proporcionalmente ao salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25%(vinte e cinco por cento), respeitado em qualquer caso, o salário mínimo da região

Prevê, ainda, o art.2º da Lei 4.923/65:

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”.

Para os casos suspeitos ou confirmados de COVID-19, seja determinada quarentena doméstica de no mínimo 14 dias (período de incubação do vírus). **Havendo atestado médico, o colaborador pode ficar**



afastado do trabalho por até 15 dias, tendo a empresa que arcar nesse período. Ultrapassado o prazo de 15 dias, deverá fazer requerimento para concessão de benefício previdenciário pelo INSS;

A Consultoria Jurídica Preventiva da ACITS estará acompanhando as atualizações e divulgando ao Associado, atendendo via celular e por e-mail, podendo ser o serviço centralizado no e-mail do Dr. Luciano de Sales - Coordenador Jurídico da ACITS – **(luciano@slsadvogados.com.br e no celular n.9 9987-1675)**.

Tangará da Serra, 25 de março de 2020.

ASSESSORIA JURÍDICA ACITS