

/Coronavírus e seus impactos nas relações de trabalho

Yara Leal Girasole

yara@baptistaluz.com.br

Marcella L. Del Vecchio

marcella@baptistaluz.com.br

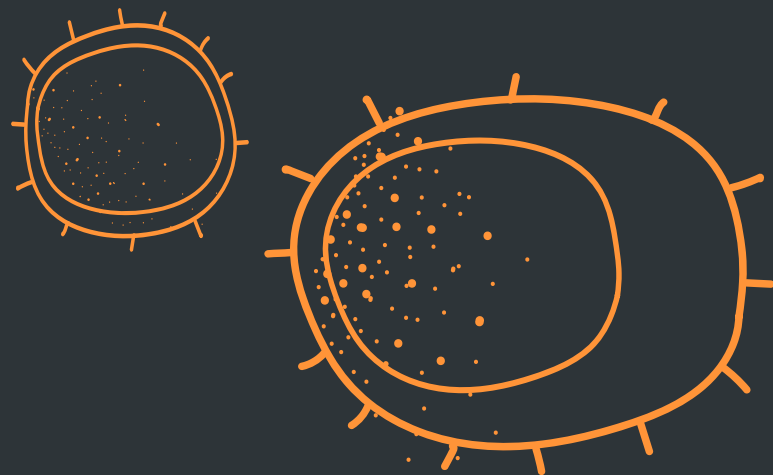
Publicado em:
20 de março de 2020

A pandemia instaurada pelo Coronavírus (“Covid-19”) alarmou a sociedade e trouxe muitos questionamentos sobre o funcionamento das empresas, manutenção dos empregos e superação do cenário de crise econômica.

Logo de plano, destacamos que, em cenários como este, o interesse coletivo deve prevalecer sobre o interesse individual, inclusive no que se refere às atividades empresariais.

Neste cenário emergencial, duas medidas poderão ser adotadas pelas autoridades competentes e pelos empregadores: o isolamento e a quarentena.

Entende-se por isolamento a separação de pessoas doentes ou contaminadas, de maneira a evitar a propagação do vírus. Por sua vez, a quarentena é a restrição de atividades ou separação de pessoas. Tanto o isolamento como a quarentena também se aplicam a objetos.



O presente material tem por objetivo apresentar soluções que visem garantir segurança jurídica na tomada de decisões e reduzir eventuais impactos econômicos nas empresas. Para isso, utilizamos como base a legislação vigente, sobretudo a Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”) e as Medidas Provisórias (“MP”) 927² e 936³, as quais têm força de lei e aplicabilidade imediata.

Ressaltamos, apenas, que cada empresa tem a sua dinâmica e suas peculiaridades, de modo que as opções apresentadas abaixo devem ser discutidas caso a caso.

¹BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus responsável pelo surto de 2019. Art. 2º Para fins do disposto nesta Lei, considera-se: (...) II - quarentena: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus.

²Publicada em 22 de março de 2020.

³Publicada em 01 de abril de 2020.

/ EXAMES E AFASTAMENTOS MÉDICOS

O que diz a lei:

Diante do acima exposto, tendo em vista a prevalência do interesse coletivo em detrimento do individual, a empresa poderá submeter seus colaboradores a exames médicos para aferição de eventual sintoma de contaminação. Neste caso, recomenda-se exame para aferição de temperatura corpórea, sendo sempre preservada a intimidade e a privacidade dos colaboradores.

O mero receio de contaminação pelo Coronavírus não pode ser utilizado pelo colaborador como justificativa para se ausentar do trabalho, sendo que somente serão consideradas faltas justificadas aquelas em que houver suspeita real de contaminação e/ou mediante a apresentação de atestado médico.

Em caso de atestado médico superior a 15 dias, o colaborador será afastado e passará a receber auxílio doença diretamente da Previdência Social. Neste caso, o empregador será responsável apenas e tão somente pelo pagamento dos 15 primeiros dias de afastamento do trabalho.

Os exames médicos admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho e demissionais são obrigatórios.

O que diz a Medida Provisória nº 927:

Durante o período de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus, as empresas ficam desobrigadas de realizar os exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, com exceção do exame demissional, o qual pode ser realizado em até 60 dias após o término do período de calamidade⁴.

⁴Se o empregado tiver se submetido a exame médico ocupacional nos últimos 180 dias, não será necessária a realização do exame médico demissional.

/ HOME OFFICE

O que diz a lei:

Situação em que as atividades de trabalho são desenvolvidas fora das dependências da empresa, mediante utilização de tecnologias de informação e comunicação.

Para implementar o home office, basta a divulgação de orientações básicas quanto ao funcionamento das atividades.

Se os colaboradores se submetem ao controle de jornada, ainda que as atividades sejam realizadas em home office, esse controle de jornada deve ser preservado, mas neste momento de adaptação, admite-se controles alternativos, como planilhas, e-mails, login/logoff, aplicativos ou controle de ponto por exceção.

É possível também, ainda que em caráter provisório, que o contrato regular de trabalho seja alterado para a modalidade do teletrabalho, no qual o empregado fica dispensado de se submeter ao

controle de jornada. Contudo, neste caso, aconselha-se a formalização, por escrito, das condições em que se dará a prestação de serviços, principalmente no que se refere aos custos e à ergonomia.

O que diz a Medida Provisória nº 927:

Autoriza o empregador a alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, mediante comunicação prévia de 48 horas por escrito.

Neste caso, a MP destaca que é obrigação do empregador fornecer a infraestrutura tecnológica para a prestação de serviços de forma remota. Ainda, a MP estende a possibilidade do teletrabalho a estagiários e aprendizes, sendo uma verdadeira exceção, porque tais modalidades consistem em ato educativo supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho.

/ FÉRIAS COLETIVAS E/OU INDIVIDUAIS

O que diz a lei:

As férias são concedidas por ato do empregador, ou seja, cabe a ele decidir o melhor momento para a concessão das férias aos seus empregados. Contudo, a legislação garante férias ao empregado somente após 12 meses de contrato de trabalho e exige uma comunicação prévia de 30 dias.

O pagamento das férias e do 1/3 constitucional deve ser realizado até 2 dias antes do início do período de gozo e há vedação para início das férias em até 2 dias que anteceda feriado ou descanso semanal remunerado.

Para as férias coletivas, além da observância da regra geral, acima, há também exigência quanto a comunicação das referidas férias ao Sindicato e ao Ministério da Economia⁵.

⁵Antigo Ministério do Trabalho e Emprego.

O que diz a Medida Provisória nº 927:

Possibilita a antecipação de férias e garante validade para a comunicação prévia de apenas 48 horas.

O pagamento das férias poderá ser realizado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo de férias e o 1/3 adicional poderá ser pago até o dia 20 de dezembro de 2020.

No caso das férias coletivas, a MP dispensou a necessidade de comunicação ao Ministério da Economia e ao sindicato.

Entendemos que a concessão de férias aos empregados pode ser um caminho interessante para a empresa na regularização das eventuais férias em atraso, na manutenção dos empregos e uma forma de garantir que 100% da equipe esteja disponível no momento do retorno das atividades normais da empresa.

/ BANCO DE HORAS

O que diz a lei:

Tempo máximo para a compensação da jornada:

- (i) acordo tácito: 1 mês;
- (ii) acordo individual escrito: 6 meses;
- (iii) convenção ou acordo coletivo: 1 ano.

Neste contexto, a empresa pode implementar um movimento para “zerar” eventual banco de horas pré-existente de seus colaboradores e, ainda, acumular horas de débito de seus empregados, de modo a garantir maior produtividade e disponibilidade dos colaboradores em ocasião do retorno ao trabalho. Após o retorno das atividades, a empresa pode exigir o cumprimento de até 2 horas extras por dia, pelo período de 45 dias, para compensar o período de afastamento.

O que diz a Medida Provisória nº 927:

Autorizada a interrupção das atividades empresariais e constituição de regime de compensação de jornada por meio de banco de horas, estabelecido por acordo individual ou coletivo, cuja previsão de compensação pode se dar em até 18 meses do encerramento do estado de calamidade pública.

Ainda, abriu-se a possibilidade de antecipação do gozo de feriados não religiosos mediante notificação prévia ao empregado.

/ REDUÇÃO DE JORNADA E REDUÇÃO DE SALÁRIO

O que diz a lei:

Em casos sensíveis, pode-se reduzir o salário em até 25% e, se houver negociação com o sindicato, o percentual de redução de salário pode ser majorado com a correspondente redução da jornada.

O que diz a Medida Provisória nº 936:

Possibilidade de redução do salário⁶ e da jornada de trabalho, por meio de acordo individual ou coletivo, conforme tabela abaixo, em 25%, 50% ou 70%, pelo período de até 90 dias, mediante comunicação prévia ao empregado de 2 dias corridos. Os empregados que tiverem o salário e jornada de trabalho reduzidos terão estabilidade no emprego pelo período correspondente de referida redução.

Caso a empresa opte por essa alternativa, redução de salário e jornada de trabalho, a União pagará diretamente ao empregado uma ajuda emergencial, conforme indicado abaixo:

REDUÇÃO DA JORNADA	VALOR DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL	NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL	NEGOCIAÇÃO COLETIVA
25%	25% do seguro-desemprego	todos os empregados	todos os empregados
50%	50% do seguro-desemprego	empregados que recebem até R\$ 3.135,00 ou acima de R\$ 12.202,12	todos os empregados

⁶O valor do salário hora deve ser mantido.

/ SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O que diz a lei:

A legislação prevê a possibilidade de as empresas suspenderem os contratos de trabalho de seus empregados. Neste caso, não há pagamento de salários, mas faz-se necessária negociação coletiva e a concessão de curso(s) de capacitação profissional aos empregados com contrato suspenso.

/ COMUNICAÇÃO DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA

O empregador deve enviar as informações referentes à redução do salário e da jornada ou da suspensão dos contratos de trabalho ao Portal do Benefício Extraordinário junto ao site do Empregador Web (<https://sd.mte.gov.br/sdweb/empregadorweb/>).

As informações de como preencher o formulário podem ser obtidas junto ao Manual de Leiaute do Arquivo BEM:

https://sd.maisemprego.mte.gov.br/sdweb/validador/Manual_EmpregadorWeb_BEM.pdf

O que diz a Medida Provisória 936:

Possibilidade de suspensão dos contratos de trabalho por até 60 dias, mediante comunicação prévia de 2 dias corridos. Os empregados que tiverem o contrato de trabalho suspenso não poderão exercer, ainda que de forma remota, as atividades laborais e terão estabilidade no emprego pelo mesmo período de suspensão do contrato.

Durante o período de suspensão contratual, o empregador é obrigado a manter todos os benefícios fornecidos aos empregados. Para as empresas que faturaram mais de R\$ 4.8 milhões

de reais em 2019, é obrigatório o pagamento de ajuda compensatória mensal de 30% do valor do salário do empregado.

As empresas com faturamento inferior a R\$ 4.8 milhões em 2019, a ajuda compensatória é facultativa. Destaca-se que referida ajuda compensatória não tem natureza salarial, ou seja, o valor pago não servirá de base de cálculo para contribuições previdenciárias e fiscais, nem tampouco reflexos trabalhistas. Veja a regulamentação dessa ajuda compensatória e outras questões da suspensão do contrato de trabalho na tabela abaixo:

RECEITA BRUTA EM 2019	AJUDA COMPENSATÓRIA MENSAL	VALOR DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL	NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL	NEGOCIAÇÃO COLETIVA
até 4,8 milhões	facultativa	100% do seguro-desemprego	Empregados que recebem até R\$ 3.135,00 ou acima de R\$ 12.202,12	todos os empregados
superior a 4,8 milhões	30% do salário do empregado	70% do seguro-desemprego	Empregados que recebem até R\$ 3.135,00 ou acima de R\$ 12.202,12	todos os empregados

/ FGTS

O que diz a lei:

Os empregadores devem realizar o depósito mensal do FGTS no valor equivalente a 8% da remuneração do trabalhador.

O que diz a Medida Provisória 927:

Diferiu o pagamento recolhimento do FGTS do período de março, abril e maio de 2020. Esses valores poderão ser pagos de forma parcelada no segundo semestre deste ano.

/ PLANOS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA⁸

A ideia é manter as atividades e os empregos. Contudo, caso não seja possível, as empresas podem implementar Planos de Demissão Voluntária (PDV) ou Planos de Aposentadoria Incentivada (PAI), nos quais se criam estímulos econômicos para que os empregados apresentem a iniciativa de extinguir os contratos de trabalho.

O que diz a Medida Provisória 927:

Nada dispõe sobre o assunto.

/ FISCALIZAÇÃO TRABALHISTA

O que diz a lei:

Os auditores fiscais do trabalho devem realizar fiscalização quanto ao cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

O que diz a Medida Provisória 927:

Durante os 180 dias de vigência da MP, os auditores fiscais do trabalho realizarão apenas inspeções de forma orientada.

⁸Programa de Demissão Voluntária.

CONCLUSÃO

Todos nós, no Brasil e no mundo, vivemos esse momento de recessão econômica.

Independentemente da alternativa a ser escolhida pelas empresas, a comunicação e informação neste período de instabilidade são essenciais. Instruir os colaboradores quanto à assepsia e atualizar a todos sobre a doença e a situação enfrentada pela empresa mantêm o ambiente de trabalho mais calmo e preparado para as adversidades.

Temos mecanismos legais que auxiliam na flexibilização das relações trabalhistas e a comunicação entre colaboradores e empregadores é uma ferramenta de grande valor, que pode auxiliar no engajamento da equipe e na continuidade e/ou retomada das atividades comerciais.

Nesse sentido, a elaboração e disponibilização de políticas e comunicados institucionais devem ser valorizados. Todos estamos juntos no combate ao coronavírus!