



POSSÍVEIS MEDIDAS A SEREM ADOTADAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

EM TEMPOS DE CORONAVÍRUS



MEDIDAS A SEREM ADOTADAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Levando em consideração as Medidas Provisórias 927 (publicada em 22 de março de 2020) e 936 (publicada em 1º de abril de 2020), e sobretudo a Consolidação das Leis do Trabalho, vamos entender como ficam as relações de trabalho em tempos de pandemia da Covid 19.

1 – Do Home Office

- Segundo a Legislação Trabalhista é possível implantação do Home Office, desde que haja o controle da jornada de trabalho, sendo admitido nesse momento a utilização de ferramentas de planilhas, e-mails, timesheet, dentre outros. Para o início das atividades nesta modalidade é necessário somente que a empresa divulgue orientações básicas de como funcionará o sistema.
- Segundo a Medida Provisória 927 é possível que o empregador altere o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, por meio de comunicação prévia escrita dentro de 48 horas. Vale ressaltar que é obrigação da empresa de fornecer a infraestrutura tecnológica para a prestação do serviço nessa modalidade.

2 – Das férias individuais e/ou coletivas

- A Lei Trabalhista tem estabelecido que as férias são concedidas por manifestação do empregador, sendo ofertado a ele a escolha do melhor momento para a concessão das férias, entretanto, só há possibilidade de gozo de férias o empregado que completar 12 meses de trabalho. Para as férias coletivas, devem ser observadas as regras gerais, e sobretudo ficar atento a comunicação das referidas férias ao Sindicato e o Ministério da Economia.
- A Medida Provisória 927 por sua vez possibilita a antecipação de férias com comunicação prévia de apenas 48 horas. O pagamento poderá ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do período de férias, e o 1/3 adicional poderá ser pago até 20 de dezembro de 2020. Se tratando de férias coletivas, não há necessidade de comunicação ao sindicato e ao Ministério da Economia.



MEDIDAS A SEREM ADOTADAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3 – Da redução de jornada e redução de salário

- É possível que haja redução salarial no percentual de até 25% da remuneração, se houver negociação com o sindicato, segundo a Lei trabalhista.
- Com a Medida Provisória 936 há possibilidade de redução do salário, sem mudança do valor da hora trabalhada, bem como da jornada de trabalho, a ser realizado por acordo individual ou coletivo, em 25%, 50% ou 70%, pelo período de até 90 dias, período em que o empregado terá estabilidade, e devendo o empregador comunicação o funcionário em 2 dias corridos. Caso houver a redução do salário e da jornada de trabalho, a União pagará ao empregado uma ajuda emergencial proporcional a redução.

4 – Banco de Horas

- É possível que, em atenção as regras de tempo máximo para compensação, haja um movimento para utilização total do banco de horas pré-existente do funcionário, bem como poderá o empregador exigir que sejam realizadas 2 horas extras diárias por 45 dias, caso seja criado um débito do empregado com a empresa.
- A Medida Provisória 927 autoriza a interrupção das atividades e compensação de jornada por meio de banco de horas previamente estabelecido, cuja compensação pode ser no período de até 18 meses depois da calamidade pública.

5 – Exames e afastamentos médicos

- A empresa pode submeter seu funcionário a realização de exame médicos, para averiguação de sintomas de contágio. O afastamento do trabalho só será justificado com o devido atestado médico ou suspeita real de contaminação, o medo do funcionário em ir ao trabalho não é justificção para falta. Em caso de atestado médico de mais de 15 dias, o empregado será afastado por auxílio doença e será atendido pela Previdência Social, após o 16º dia.



MEDIDAS A SEREM ADOTADAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

- Segundo a Medida Provisória 927 durante a calamidade pública, não há obrigação da realização de exames médicos ocupacionais, com exceção do exame demissional, que pode ser realizado em até 60 dias após o fim do período de calamidade.

6 – Suspensão do contrato de trabalho

- A Legislação Trabalhista permite a suspensão do contrato de trabalho, desde que haja negociação coletiva e a concessão de treinamento ou cursos de capacitação profissional do empregado com o contrato suspenso.
- Segundo a MP 936 há possibilidade de suspensão dos contratos por 60 dias, mediante comunicação prévia de 2 dias corridos. Deve o empregador estar atento a obrigações como a de não poder exigir trabalho do empregado nesse tempo, não poderá também cessar os benefícios do empregado, exceto vale transporte e adicionais de insalubridade, periculosidade e noturno. Empresas com faturamento inferior a R\$ 4.8 milhões em 2019 não estão obrigadas a dar ajuda compensatória.

7 – Do FGTS

- As empresas devem realizar o depósito mensal do FGTS no valor de 8% da remuneração do empregado.
- Segundo a Medida Provisória 927 o pagamento do FGTS em março, abril e maio poderão ser pagos de forma parcelada no segundo semestre de 2020.

8 – Da fiscalização trabalhista

- Segundo a Medida Provisória 927 durante o prazo de 180 dias de vigência da MP, os auditores fiscais do trabalho efetuarão somente inspeções de forma orientada.

Florianópolis, 24 de abril de 2020.





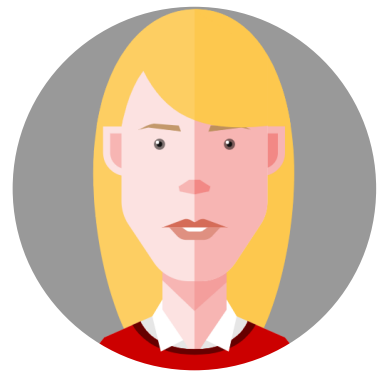
JOÃO VICTOR MACHADO CYSNE

joao@cysnesa.com.br



BRENDA BENTO DE SÁ

brenda@cysnesa.com.br



CLÁUDIA LUZ WERNER

claudia@cysnesa.com.br



GUSTAVO SCHUTZ S. ANTUNES

gustavo@cysnesa.com.br

CYSNE & SÁ
ADVOGADOS ASSOCIADOS

