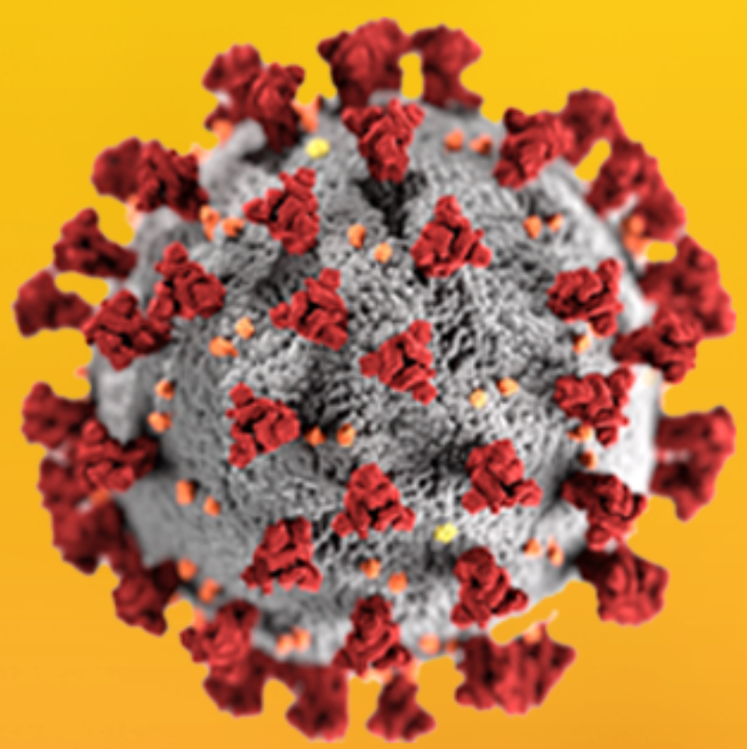


CORONA VÍRUS

E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

ADVOGADOS ASSOCIADOS

Apresentamos um material aos nossos clientes e parceiros sobre as possíveis dúvidas de como os empregados e as empresas devem se comportar perante situações que envolvam a proliferação do coronavírus e seus reflexos nas relações de trabalho.

CM ADVOGADOS ASSOCIADOS

CORONAVÍRUS E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Por meio da MP 927/2020 dispõe de medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decretado em razão do avanço do Coronavírus, durante esse período empregado e o empregador **poderão** celebrar acordos individuais a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, e esses documentos terão preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais.

01 FÉRIAS COLETIVAS

Com a **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020**, para concessão de férias coletivas exige-se apenas a comunicação ao empregado com antecedência mínima de **48 horas**, bem como a formalização de acordo, sendo assim, não são aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Fica dispensada também, a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

02 FÉRIAS INDIVIDUAIS

Com a **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020**, O empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 h, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado. Podendo ser concedidas mesmo que o empregado não tenha cumprido seu período aquisitivo, e novamente, tudo devendo ser formalizado por escrito por meio de acordo.

Importante mencionar que as férias não podem ser gozadas em períodos inferiores a **05 dias** corridos, e os grupos de risco para o Coronavírus terão prioridade na concessão de férias individuais ou coletivas

ADVOGADOS ASSOCIADOS

03 DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Com a **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020**, Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais.

A notificação, por escrito ou por meio eletrônico, também deve se dar com antecedência mínima de 48 horas.

No acordo deve constar a indicação expressa dos feriados aproveitados. Em se tratando de feriado religioso depende de concordância expressa do empregado.

04 BANCO DE HORAS

Com a **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020,** Empregador e empregado podem ajustar por meio de acordo coletivo ou individual regime especial de compensação de jornada, para compensação no prazo de até 18 meses, contados da data do encerramento do estado de calamidade pública, independentemente de qualquer convenção coletiva ou acordo individual coletivo.

A compensação será feita prorrogando-se a jornada normal do trabalhador em até 2 horas, não excedendo 10 horas diárias.

ADVOGADOS ASSOCIADOS

05 DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

Com a **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020**, Fica estabelecido ainda a suspensão da obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

A suspensão encerra-se 60 dias após a decretação do fim do estado de calamidade pública.

06 DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DE FGTS

A MP 927/2020 suspendeu a obrigatoriedade do recolhimento do FGTS pelos empregadores referente às competências de 03/2020, 04/2020 e 05/2020; com vencimento respectivamente em 04/2020, 05/2020 e 06/2020.

O recolhimento do FGTS suspenso pode ser feito de forma parcelada em até 06 parcelas mensais sem multa e juros, com pagamento da primeira parcela a partir de 07/2020.

Para usufruir o benefício, o empregador deverá declarar as informações até 20 de junho de 2020.

Essa suspensão não se aplica no caso de rescisão contratual.

FGTS

ADVOGADOS ASSOCIADOS

07 TRABALHADOR SUSPEITO

Caso o patrão ou o próprio empregado suspeite que foi contaminado, o isolamento é medida necessária a ser tomada para evitar o contágio a outros empregados, terceiros e clientes, com as devidas precauções médicas antecedentes, como atestado médico recomendando o afastamento.

Se o trabalhador for um autônomo, estagiário ou eventual, a mesma recomendação deverá ser tomada.

Entretanto, caso seja um terceirizado, o tomador deverá comunicar o empregador (empresa prestadora de serviços) das medidas que tomará para proteção do meio ambiente, podendo, excepcionalmente, determinar regras de proteção à saúde e segurança do trabalho, como acima explicado.

O empregador deve tomar precauções para não praticar discriminação no ambiente de trabalho, encaminhando apenas os casos realmente suspeitos ao INSS ou ao médico do trabalho.

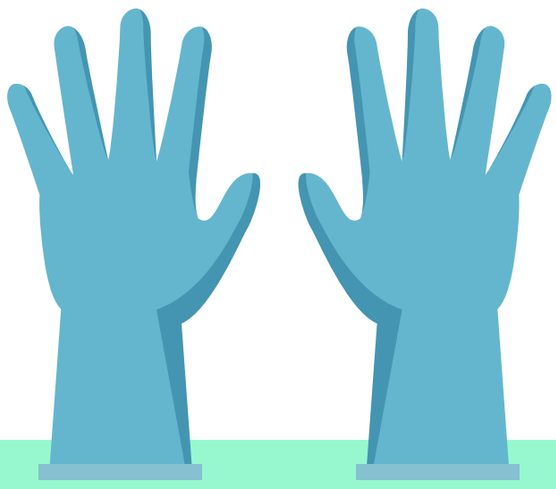
As empresas de tendência, isto é, aquelas em que o trabalhador precisa manter sua saúde intacta, pois trabalham com outros doentes ou com risco de contaminação coletiva ou em massa, podem obrigar todos os seus empregados e terceirizados a se submeterem ao exame preventivo do vírus, a seu custo, já que neste caso a finalidade é coletiva e de saúde pública.

08 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO VERSUS PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR

As empresas devem tentar conter a pandemia do coronavírus, praticando atos que evitem o contágio e a expansão do vírus.

Por isso, medidas como o isolamento, quarentena, exames obrigatórios em determinados casos, obrigatoriedade de uso de luvas e máscaras em casos específicos estão de acordo com a Lei 13.979/20, sempre respeitando o princípio da razoabilidade e da preponderância do coletivo sobre o individual, da saúde coletiva sobre a lucratividade.

A medida não é só de higiene e medicina de trabalho, mas também de solidariedade, de colaboração com a coletividade, de interesse público e de dever de colaboração.



Sob este aspecto, o empregado que se recusar a utilizar EPI adequado, como luvas, máscara ou uso de álcool gel, ou que se recusar ao isolamento recomendado ou determinado coletivamente, poderá ser punido com advertência, suspensão ou justa causa.

Da mesma forma, o empregador que não adote medidas preventivas e de contenção pode estar praticando justa causa, de modo a ensejar a rescisão indireta daqueles que se sentirem diretamente prejudicados. É claro que a punição máxima depende do caso concreto e da probabilidade real de contágio e disseminação.

O empregador não poderá impedir o empregado do exercício de atividades particulares, como comparecimento a locais públicos ou viagens internacionais, mas deve reagendar viagens nacionais ou internacionais a trabalho não urgentes, assim como feiras, congressos, palestras e todo e qualquer ato que coloque em risco seus trabalhadores. Ressalte-se que o empregador que obriga o empregado a viajar em período de pandemia tem responsabilidade objetiva sobre eventual contágio pelo contato com outras pessoas em decorrência deste deslocamento a trabalho (doença ocupacional – artigo 118 da Lei 8.213/91), salvo no caso do artigo 20, p. 1º, d, da Lei da Previdência. A responsabilidade subjetiva do patrão pode ser afastada pela utilização de medidas de precaução, como higiene constante do local de trabalho, máscaras, luvas, álcool gel etc. Por isso, todas estas práticas devem ser documentadas para evitar futura alegação de responsabilidade patronal pelo contágio.

É claro que para as atividades essenciais ou aquelas cuja interrupção acarrete prejuízo irreparável outras medidas podem ser tomadas de forma a manter contínua a atividade empresarial, como escalas de trabalho, homeoffice (mesmo que não se enquadre em teletrabalho), utilização obrigatória de álcool gel na entrada, nas salas e setores, além de máscaras e luvas, despesas que correrão sempre por conta do patrão.

É bom lembrar que não é apenas o ambiente de trabalho que coloca em risco a saúde do trabalhador pela possibilidade de contágio, mas também a utilização do transporte público para ir e voltar do trabalho. Por isso, o isolamento é necessário mesmo no caso de a empresa possuir poucos empregados.

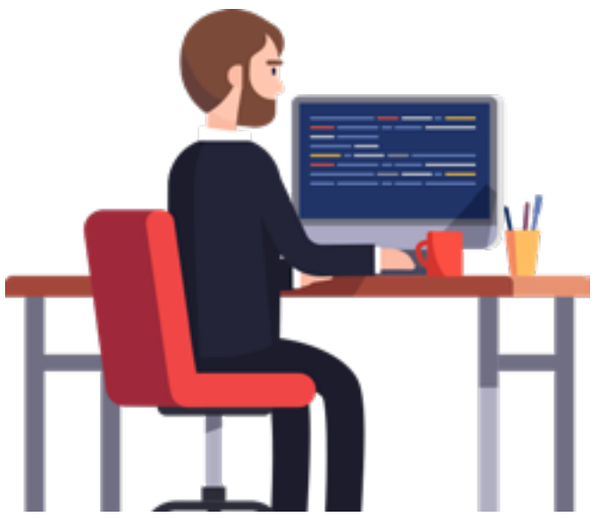
09 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

No caso de a atividade econômica não resistir aos graves impactos da paralisação imposta pelo Governo ou pelas consequências do isolamento, o empregador poderá romper o contrato de trabalho dos empregados, sem justa causa, pagamento as respectivas verbas da rescisão, salvo aviso prévio e a indenização do FGTS cai para 20%, na forma do artigo 501 da CLT.

Teletrabalho

10 HOME OFFICE

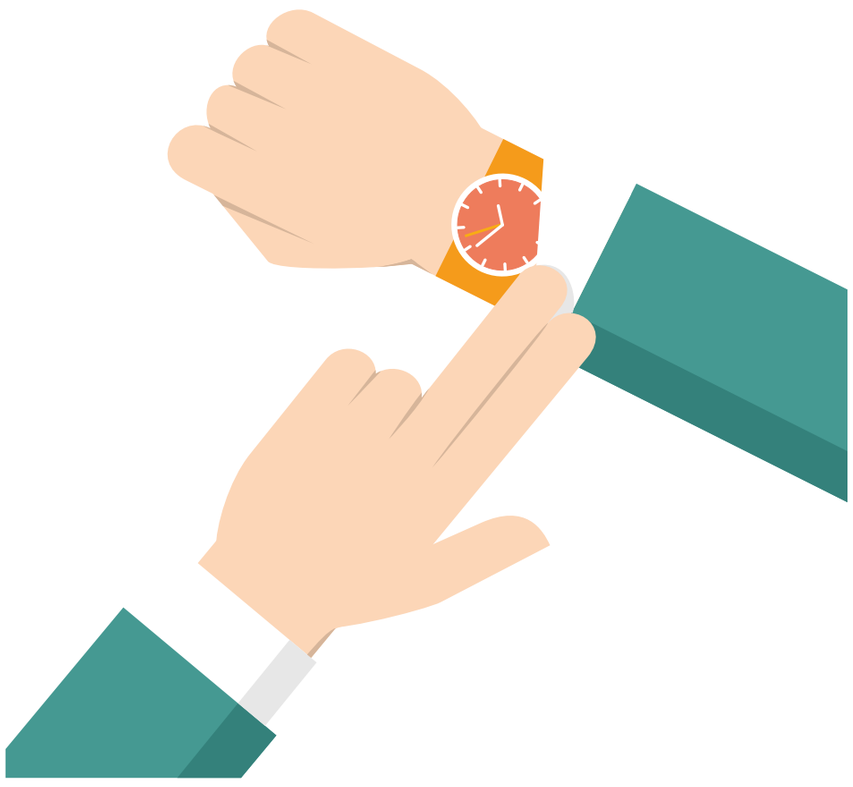
Com a **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020**, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.



Essa modalidade é válida inclusive para estagiários e aprendizes. Exige-se apenas a notificação do empregado no prazo mínimo de 48 horas por escrito ou por meio eletrônico, e novamente, acordo regendo essa tratativa para garantia.

CM ADVOGADOS ASSOCIADOS

11 JORNADA DE TRABALHO



A CLT possui um capítulo inteiro que aborda as questões referentes à jornada de trabalho. Contudo, com a reforma, o art. 62, III, da CLT passou a prever que essas previsões não se aplicam ao home office. Assim, os empregados não são submetidos ao controle de jornada e não terão direito ao recebimento de horas extras.

Entretanto, nada impede que o controle de jornada e o pagamento de horas extras sejam estabelecidos em acordos individuais ou normas coletivas de trabalho.

12 SEGURANÇA NO TRABALHO

O Art. 75-E, deixa claro que é de responsabilidade do empregador instruir os trabalhadores em home office sobre as precauções que devem ser tomadas para evitar doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, o que deve ser feito de maneira expressa e ostensiva.

Feito isso, o colaborador deverá assinar um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir todas as instruções que lhe foram repassadas. Além disso, o empregado terá garantido todos os direitos trabalhistas, como férias, 13° salário, DSR, aviso prévio etc.

13

INFORMAÇÕES GERAIS E DE PLANEJAMENTO FINANCEIRO EM VIRTUDE DO CORONAVIRUS

1. As Certidões expedidas pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria Geral da Fazenda Nacional do Ministério da Economia, referente aos tributos federais e à dívida ativa da União por elas administrados, terão validade de cento e oitenta dias, contados de suas emissões.

2. A Resolução 152/2020 prorroga o vencimento do SIMPLES NACIONAL da seguinte forma:

SIMPLES NACIONAL

COMPETÊNCIAS: Março, Abril e Maio
VENCIMENTO: Outubro, Novembro e Dezembro
(respectivamente)

3. FAÇA PLANEJAMENTO FINANCEIRO DA SUA EMPRESA E PESSOAL.

SUGESTÕES:

1) prorrogar contas PF;

2) prorrogar contas PJ;

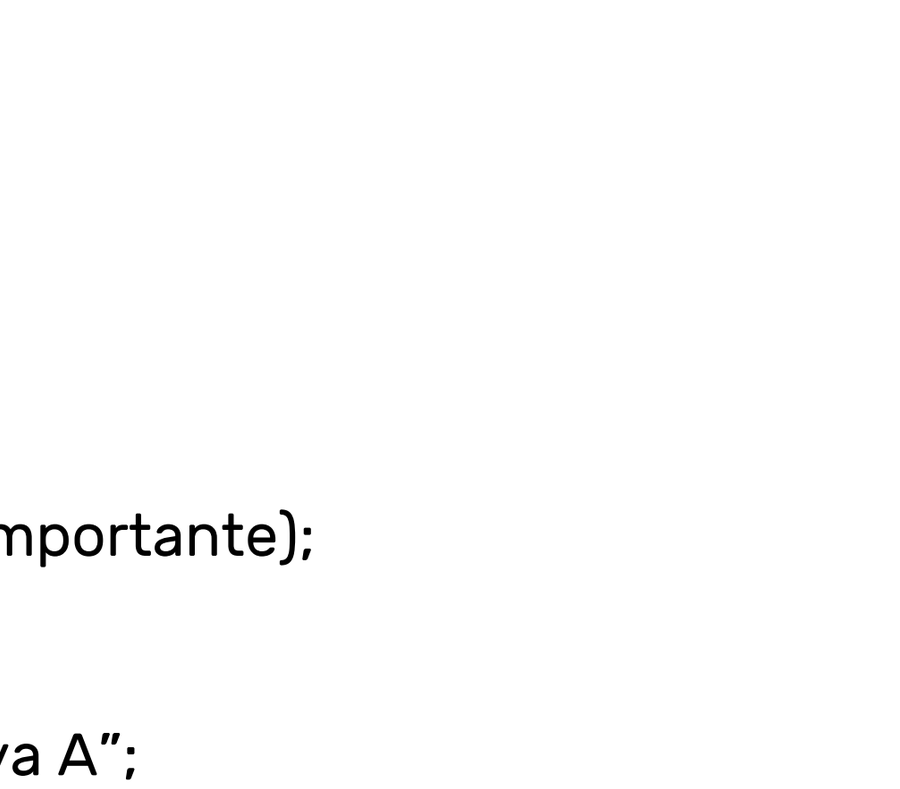
3) planejamento financeiro semanal (importante);

4) negocie com fornecedores;

5) mantenha os produtos da sua “Curva A”;

6) relacionamento com cliente;

7) reduzir ao máximo os gastos;



ADVOGADOS ASSOCIADOS

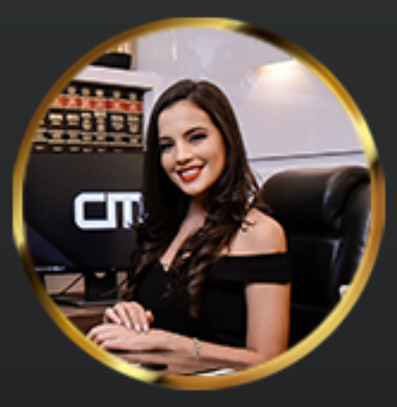
Cristopher Capper Mariano de Almeida
cristopher@cmariano.adv.br
OAB/AC 3604 OAB/DF 58.985
Sócio Fundador
Sênior Partner

Ludmilla Vida Brito de Almeida
ludmilla@cmariano.adv.br
Assessora Jurídica / Gestora

Larissa Leal do Vale
larissa@cmariano.adv.br
Advogada

Gabriel Araujo Tavares Freire
gabriel@cmariano.adv.br
Advogado

Juliana de Oliveira Moreira
juliana@cmariano.adv.br
Advogada



Yasmim Moreira Machado
yasmim@cmariano.adv.br
Assessora Jurídica

Sanderson Silva Mariano de Almeida
sanderson@cmariano.adv.br
Assessor jurídico – OAB/AC 2673-e

Aline Melo Lima
aline@cmariano.adv.br
Contadora / Financeiro

Analuiza Fernandes
analuiza@cmariano.adv.br
Advogada

Gabriela da Silva Fois
gabriela@cmariano.adv.br
Administradora / Secretária Executiva

http://www.cmariano.adv.br
Rua Santa Inês, nº 401, Sala 03, Espaço Galvez - Aviário.

@cmadvogadosassociados

(68) 2102-8147
(68) 99222-9071
(68) 99985-3181