

COVID-19: Medidas Trabalhistas para reduzir o impacto do Coronavírus nas empresas

30.03.2020 6 minutos de leitura

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista Home Office

COVID-19 Ana Forn Bruna Esch
de Andrade Farinha

A pandemia causada pela COVID-19 chegou ao Brasil e, com ela, vieram também diversas medidas drásticas impostas pelo Governo, como a decretação de calamidade pública, suspendendo substancialmente o deslocamento da população, reuniões e aglomerações em geral, numa tentativa de minimizar os efeitos e conter o avanço do vírus. Com isso, os empregadores vêm enfrentando diariamente o desafio de zelar pela saúde de seus empregados enquanto buscam meios de reduzir o impacto do novo coronavírus em seus negócios.

A Medida Provisória nº 927, publicada em 22 de março de 2020, foi editada como uma tentativa de regular as relações trabalhistas durante esse período crítico, reconhecendo expressamente que, para fins trabalhistas, se está diante de uma situação de força maior.

>>>> Clique aqui para acessar e baixar o infográfico sobre as medidas tomadas pela MP 927/2020

Abaixo, algumas das medidas que podem ser adotadas pelas empresas durante o período em que durarem os efeitos da pandemia, a serem avaliadas caso a caso e desde que respeitados os limites previstos na Constituição Federal:

Trabalho Remoto

Priorizar o trabalho remoto para aqueles empregados cujas atividades podem ser desenvolvidas à distância. A adoção do trabalho remoto, nesses casos, é temporária e pode prescindir de algumas etapas formais. O trabalho remoto, neste momento, pode ser aplicado também para estagiários e aprendizes.

Férias (coletivas e individuais)

Para aqueles empregados que não conseguem trabalhar em regime de home office, uma das alternativas para as empresas é a concessão de férias individuais ou coletivas. Em razão do momento único e excepcional que o país está enfrentando, algumas das exigências legais, como o prazo para a comunicação ao empregado, e a necessidade de aviso à Secretaria do Trabalho e ao sindicato no caso das férias coletivas, passam a ser flexibilizadas. Da mesma forma, foi ampliado o prazo para pagamento do terço constitucional, bem como permitido antecipar férias para os empregados que ainda não completaram um período aquisitivo.

Antecipação de feriados

É permitida a antecipação do gozo de feriados não religiosos, mediante comunicação prévia aos empregados no prazo de 48 horas, como forma de compensar o período de inatividade. Essa antecipação também é possível para feriados religiosos, mediante aceitação expressa do empregado.

Banco de Horas

É possível a adoção de regime especial de compensação de jornada, através da instituição de banco de horas negociado individualmente com o empregado, destinado a computar as horas não trabalhadas durante o período de duração da calamidade pública, sendo elas compensadas ao final do período de calamidade pública, por meio do acréscimo de até 2 horas por dia na jornada de trabalho, durante um prazo de até 18 meses.

Redução de Salário + Redução de Jornada

O artigo 503 da CLT e a Lei nº 4.923/65 autorizam a redução dos salários dos empregados com a correspondente redução da jornada de trabalho, respeitados os limites legais e constitucionais. A Constituição Federal, por sua vez, prevê que a redução de salário apenas pode ocorrer através de prévia negociação com os sindicatos.

Assim, nesse momento inicial, enquanto se aguarda um posicionamento concreto do Governo Federal e dos Tribunais Trabalhistas sobre o tema, é possível se avaliar a redução de salários através de negociação com o sindicato da categoria, a despeito de haver argumentos para sustentar que essa negociação ocorra individualmente com os trabalhadores, em um cenário mais arrojado de risco.

Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários.

Licença Remunerada

Para os empregados que não podem trabalhar em regime de home office ou que estejam dentro do grupo de risco da COVID-19, é possível conceder uma licença remunerada, com o pagamento dos salários, excluindo alguns adicionais e parte da remuneração variável.

Hiperssuficientes

A Reforma Trabalhista inseriu na CLT a permissão para que os empregados considerados "hiperssuficientes" – aqueles que, conjuntamente, recebam salário-base igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios concedidos pelo INSS e possuam diploma de ensino superior - negociem diretamente com o empregador diversos aspectos do seu contrato de trabalho, com prevalência sobre a lei.

Vale-Transporte

Para os empregados que passarem a trabalhar em regime de home office ou que forem beneficiados com a licença remunerada, é possível a suspensão do vale-transporte durante todo o período em que o empregado não precisar se deslocar para o local de trabalho.

Paralisação das atividades por força maior

Caso a empresa precise paralisar totalmente suas atividades em razão da pandemia, é possível compensar posteriormente o tempo paralisado através da prorrogação da jornada de trabalho em até duas horas diárias, por 45 dias. Essa hipótese não depende de negociação com o sindicato, mas depende de prévia autorização da autoridade competente (no caso, a Secretaria do Trabalho, vinculada ao Ministério da Economia).

Lay-off

Visando incentivar a capacitação dos empregados, o art. 476-A da CLT prevê a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por um período de 2 a 5 meses, para que o empregado participe de curso de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

Esta medida pode representar uma economia para a empresa no período de duração da pandemia, uma vez que, durante o período de suspensão, o Governo é o responsável pelo pagamento da bolsa de qualificação profissional, podendo a empresa, se quiser, complementar este valor com um montante a ser negociado diretamente com o Sindicato, sobre o qual não incidem encargos trabalhistas ou previdenciários.

Entre os requisitos obrigatórios instituídos por lei para validade desta modalidade, estão (i) a necessidade de negociação com sindicato, (ii) a concordância expressa do empregado, (iii) a estabilidade do empregado neste período, e (iv) multa para os casos em que o empregado venha a ser dispensado durante o período de *lay-off* ou após nos 3 meses subsequentes ao término da suspensão.

Rescisão do contrato de trabalho por motivo de força maior

O artigo 502 da CLT prevê que ocorrendo motivo de força maior, tal como decretado pela Medida Provisória nº 927/2020, que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização nos seguintes parâmetros: (i) sendo estável, nos termos dos artigos 477 e 478 da CLT; (ii) não tendo direito à estabilidade, metade da indenização que seria devida em caso de rescisão sem justa causa; (iii) havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o artigo 479 da CLT, reduzida igualmente à metade.

Diferimento do recolhimento do FGTS

Uma outra fonte de respiro para as empresas é a suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS referente às competências de março, abril e maio de 2020, o qual poderá ser realizado em até seis parcelas mensais, a partir de julho de 2020, sem a incidência de atualização, multa e encargos previstos na lei. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, antecipam-se as parcelas vincendas sem incidência da multa ou encargos.

Segurança e Saúde no Trabalho

Entre as medidas estipuladas pelo Governo quanto à Saúde e Segurança do Trabalho, destaca-se a suspensão da obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, à exceção dos exames demissionais e das hipóteses em que o médico do trabalho considerar que há risco para o empregado, os quais poderão ser realizados no prazo de 60 dias, contados da

data de encerramento do estado de calamidade pública. Além disso, é possível a dispensa do exame demissional, caso o exame periódico tenha sido realizado há menos de 180 dias.

Clique aqui para acessar e baixar o infográfico sobre as medidas tomadas pela MP 927/2020

Quer receber nossos conteúdos no seu e-mail? **Faça seu cadastro.**

LEIA TAMBÉM:

COVID-19 no Judiciário: confira as decisões proferidas que podem afetar o seu negócio

"BMA Responde" sobre a COVID-19 e o aumento dos preços de produtos

COVID-19: Banco Central adia calendário de entrega da declaração de Capitais Brasileiros no Exterior

COVID-19: Medidas de Flexibilização Trabalhista para Enfrentamento do Estado de Calamidade

COVID-19: AGOs e Guidance - medidas adotadas pelas autoridades públicas para lidar com a pandemia

COVID-19: Governo Federal divulga medidas fiscais emergenciais para ativar a economia

Crédito da imagem: rawpixel.com/Freepik