

COVID-19

E SEUS IMPACTOS NA
ESFERA TRABALHISTA



DRUBI · RIBEIRO · OLIVEIRA
ADVOGADOS ASSOCIADOS

COVID-19 E SEUS IMPACTOS NA ESFERA TRABALHISTA

Diante do cenário de insegurança jurídica ocasionada pelo avanço do coronavírus, inúmeros questionamentos surgem na esfera das relações trabalhistas, tanto por parte dos empregadores quanto por parte dos empregados.

Recentemente, o Governo Federal publicou a Medida Provisória nº 927/2020, trazendo uma série de medidas que poderão ser adotadas durante o período de calamidade pública (até 31.12.2020) (vide Decreto Legislativo nº 6/2020).

Atendendo pedidos dos nossos clientes e parceiros do Drubi, Ribeiro & Oliveira Advogados Associados, segue abaixo breve resumo das principais alterações.

EMPREGADOS COM DIGNÓSTICO CONFIRMADO ou SUSPEITA

Se houver suspeita da contaminação pelo COVID-19:

- O empregado poderá ser direcionado a trabalhar pelo regime de home office, dependendo caso a caso;
- As faltas deverão ser consideradas como justificadas (vide art. 3º, § 3º da Lei nº 13.979/2020);
- Uma vez confirmada a contaminação, o empregado não poderá ser desligado, uma vez que não se encontra em perfeitas condições de saúde, sendo responsabilidade da empresa garantir seu pagamento durante os 15 primeiros dias de afastamento.



TELETRABALHO / HOME OFFICE

Pelas novas regras da MP n° 927/2020, a determinação de migração para o regime de teletrabalho poderá ocorrer unilateralmente pelo empregador, independentemente da concordância do empregado e sem aditivo contratual.

Nestes casos, deverá ser acordado entre as partes as condições para o trabalho home office, preferencialmente registrado por escrito. Por exemplo, se o empregador irá disponibilizar computador (ou outra ferramenta essencial) ou ainda como ficará a questão dos custos com telefonia e internet.

A MP não tratou de forma clara a jornada de trabalho nesta hipótese, apenas asseverou que o “uso de aplicativos e meios de comunicação fora da jornada de trabalho não configura tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso”.

FÉRIAS INDIVIDUAIS

Nos termos referida MP:

- Férias poderão ocorrer mesmo antes de completar o período aquisitivo;
- Empregador deverá notificar empregado com antecedência mínima de 48 horas;
- Empregador poderá pagar o valor das férias até o 5° dia útil do mês subsequente ao gozo das férias;
- Terço constitucional de férias poderá ser pago junto com o 13° salário.

FERIADOS

Poderá ser antecipado o gozo de feriados não religiosos (federais, estaduais ou municipais), devendo ser comunicado ao empregado por escrito ou eletrônico com, no

mínimo, 48 horas. A antecipação depende da concordância do empregado por acordo individual escrito.

BANCO DE HORAS

A compensação poderá ser de até 18 meses, ajustável individualmente ou coletivamente. Esse prazo começa a contar do fim do decreto de calamidade pública (31.12.2020).

FGTS

Resta suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS por parte dos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, tais recolhimentos poderão ser realizados de forma parcelada, sem a incidência de multa e dos encargos previstos no artigo 22 da lei nº 8.036.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Em sua redação original, o art. 18 da MP 927 trazia a possibilidade de SUSPENSÃO do contrato de trabalho, pelo período de até 4 meses, caso em que o empregador não precisaria pagar salário, mas poderia conceder uma ajuda compensatória — sem natureza salarial — com valor negociado entre as partes. O ref. Artigo afirmava ainda que, durante o período de suspensão do contrato, o empregador deveria oferecer qualificação online e manter benefícios, como o plano de saúde.

Afirmava, ainda, que a hipótese de suspensão do contrato de trabalho não dependeria de acordo ou convenção coletiva, prevalecendo a negociação individual com o empregado.

Após severa repercussão negativa, o referido art. 18 foi REVOGADO, mas outras medidas estão sendo ventiladas pelo Governo Federal, como por exemplo a redução de até 50% do salário, com a redução proporcional da jornada de trabalho, portanto, trata-se de tópico mais sensível que deverá ser acompanhado de perto.

RETROATIVIDADE

Ao final, o art. 36 considera convalidadas as medidas adotadas pelos empregadores que não contrariem o disposto na referida MP, ocorridas no período dos 30 dias anteriores à sua data de publicação, ou seja, pretende atribuir efeitos retroativos para atingir situações ocorridas antes da vigência da própria MP, o que, s. m. j., não é permitido em nosso ordenamento jurídico, e poderá ser questionado no Poder Judiciário.

Por fim, nossa equipe de advogados estará disponível para sanar eventuais dúvidas que venham surgir, almejando que as medidas sejam aplicadas de forma consciente e solidária, a fim de minimizar riscos decorrentes das relações de trabalho no atual cenário.