



ALEXANDRE TORRES

ADVOCACIA

COVID-19

e o impacto nas relações de Trabalho
de acordo com a Medida Provisória nº 927.

Alexandre Torres

ADVOGADO

Jessica Coelho

ADVOGADA

Bruna Cezar

ACADÊMICA DE DIREITO

Orientações Extraordinárias

Prezado Cliente, entendemos que o período vivenciado é de completa anormalidade e que algumas medidas extraordinárias são necessárias, como forma de preservação da vitalidade dos nossos negócios.

Em razão das orientações emanadas pelas autoridades competentes é possível que, em breve, as atividades cotidianas precisem ser reajustadas.

Pensando nisso, apresentamos algumas das opções viáveis para gerenciamento dos funcionários e colaboradores nesse momento, de acordo com a Medida Provisória nº 927, publicada em 22 de março de 2020.

Destaca-se que, devido ao estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 2020, as determinações contidas na Medida Provisória nº 927 sobrepõem, por ora, a legislação vigente no país.

As medidas abaixo podem ser aplicadas em conjunto, para melhor adequação de acordo com as necessidades de cada setor.

1. Antecipação das férias individuais

É permitido ao empregador antecipar o gozo das férias individuais do empregado, sendo necessária a comunicação com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, apontando o período exato de férias a ser gozado.

Destaca-se que as férias poderão ser concedidas mesmo que o período aquisitivo relativo a elas não tenha transcorrido, sendo possível, inclusive, negociar a antecipação de períodos futuros de férias, por meio de acordo individual escrito.

As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos.

Importante destacar que o pagamento do adicional de 1/3 de férias poderá ser efetuado após a sua concessão, tendo como data limite 20 de dezembro de 2020.

O pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, estando, por ora, afastada a determinação da CLT que exige o pagamento até dois dias antes do início do respectivo período.

2. Férias Coletivas

Além das férias individuais, é possível conceder também férias coletivas a uma parte ou a todos os trabalhadores da empresa, sendo necessária a comunicação com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas.

Estão dispensadas as comunicações prévias ao Ministério da Economia e ao Sindicato representativo da categoria profissional.

A Ford e Volkswagen já adotaram essa medida para contenção de danos na crise atual.

3. Aproveitamento e antecipação dos feriados

Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, devendo notificar, por escrito ou por meio eletrônico, os empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

Quanto a antecipação de feriados religiosos, é preciso a concordância do empregado, mediante acordo individual escrito.

A antecipação dos referidos feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

4. Banco de Horas

Estão autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a instituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal.

A compensação das horas não trabalhadas poderão se dar no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

A recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, não podendo exceder dez horas diárias.

5. Home Office/Teletrabalho

Para aqueles que exercem atividades que podem ser realizadas de maneira remota é recomendável o regime de teletrabalho, que se caracteriza pela prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador.

Durante o estado de calamidade pública o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Para isso, é necessária a notificação do empregado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou meio eletrônico. Caso o empregado não possua os equipamentos tecnológicos necessários empregador poderá fornecer em regime de comodato (empréstimo) e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial.

Na impossibilidade de oferecimento dos equipamentos, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

O tempo que o empregado destinar ao uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso.

Essa disposição é igualmente aplicada para estagiários e aprendizes.

Algumas medidas de aplicação geral

1. Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.
2. Durante o estado de calamidade pública fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.
3. Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.
4. As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.
5. Os casos de contaminação pelo corona vírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexu causal.

Considerações especiais relativas ao Agronegócio

Diante de toda insegurança causada pela pandemia do COVID-19, é preciso que as medidas listadas acima sejam colocadas em prática em alguns setores com a finalidade de amortizar os danos causados pela crise, no entanto, as empresas de agronegócio figuram na posição de serviços essenciais a manutenção básica da sociedade, de forma que, os serviços não podem ser interrompidos em sua totalidade.

A Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA), já se manifestou no sentido de que as medidas aplicadas por governos no combate à doença, como isolamento social, não podem ser absolutas, e a cadeia de produção e comercialização de alimentos deve permanecer sem alterações, assim como os serviços de saúde, uma vez que a demanda não será reduzida pela crise. Sendo assim, é preciso fortalecer as medidas de Segurança e Medicina do Trabalho, em consonância com as determinações emanadas pelas autoridades sanitárias, para preservação da saúde do trabalhador rural.

AOS NOSSOS CLIENTES, INFORMAMOS QUE O TEXTO ACIMA VISA ESCLARECER DÚVIDAS GERAIS QUE SURGEM NESSE PERÍODO, NO ENTANTO, PARA APLICAÇÃO DE QUALQUER DESSAS MEDIDAS É PRECISO BUSCAR ORIENTAÇÃO DETALHADA, COMO FORMA DE EVITAR PREJUÍZOS FUTUROS.



ALEXANDRE TORRES

ADVOCACIA