

RELAÇÕES TRABALHISTAS NO PERÍODO DO COVID-19



Recentemente, diante da rápida propagação do Covid-19, o Governo Federal publicou o Decreto Federal n. 13.979/2020 e o Estado de Santa Catarina, publicou o Decreto 515/2020 e posteriormente o Decreto n. 525/2020. Ambos os decretos referem-se a medidas e obrigações a serem cumpridas pelos cidadãos e pelas pessoas jurídicas de direito público e privado. Dentre as regras estabelecidas, estipulou-se a implantação de um período de quarentena e restrição de circulação em ambientes públicos e regulamentação do funcionamento de atividades essenciais.

Com relação aos serviços privados essenciais o decreto estabelece, dentre outras determinações, a que toda atividade de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis são fundamentais ao Estado e devem ser mantidas.

Dessa forma, seguem algumas alternativas das quais as empresas podem se utilizar, tendo em vista que o período de quarentena pode ser prorrogado. Deve sempre se levar em conta que o momento é de buscar o equilíbrio, ou seja, conseguir conciliar a manutenção da atividade econômica e o emprego.

A Medida Provisória 927/2020 editada pelo Governo Federal dispõe sobre as alternativas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública, decorrente do Coronavírus (Covid – 19).

I – FÉRIAS



A EMPRESA PODE ANTECIPAR FÉRIAS AOS FUNCIONÁRIOS?

A empresa pode optar por dar férias coletivas ou individuais. No caso, a Medida Provisória 927/2020 afirma que a concessão será feita por escrito ao empregado, com antecedência de no mínimo 48 horas. No caso das férias coletivas, a empresa pode dar férias à todos os empregados ou por setores da empresa. Vale um lembrete de quem pertence ao grupo de risco do coronavírus deve ser priorizado para o gozo de férias

Exemplo: Setor A da empresa tira férias, setor B da empresa faz home office, setor C continua trabalhando. Não pode metade do setor A trabalhar e metade do setor A não trabalhar.

A EMPRESA PODE FRACIONAR AS FÉRIAS?

Cabe lembrar que as férias individuais podem ser fracionadas em três períodos, não podendo ser inferiores a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um. No caso das férias coletivas podem ser fracionadas em dois períodos, primeiro em 20 dias e o segundo em 10 dias.

FICA VALENDO A QUESTÃO DA COMUNICAÇÃO AO MT?

A CLT afirma que compete ao empregador comunicar ao órgão local do ministério do trabalho (hoje ministério da economia), com antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos e setores abrangidos pela medida. Com relação a esse prazo de 15 dias, a doutrina tem se posicionado que pode ser flexibilizado diante da urgência e do interesse público.

O PAGAMENTO DO 1/3 PRECISA SER FEITO AGORA?

A Medida Provisória afirma que as férias concedidas durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei 4.749/65. O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da CLT.

II - HOME OFFICE (TELETRABALHO) OU TRABALHO EM CASA



QUAIS SÃO AS CONDIÇÕES PARA O TRABALHO EM CASA?

Caso ocorra na empresa a possibilidade e o interesse de que funcionários façam o Home Office, deve ser formalizado o acordo por escrito, para a empresa se proteger. O Trabalhador que for realizar homeoffice deve ser notificado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico. Lembrando que não será preciso alterar contrato para o empregador determinar o teletrabalho e a posterior volta ao trabalho presencial

OS EQUIPAMENTOS PRECISAM SER DA EMPRESA?



Não necessariamente. Na maioria dos casos a opção pelo teletrabalho torna-se possível na medida em que o colaborador tenha os equipamentos para a utilização. Cabe salientar, que em caso contrário, a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contados da data da mudança do regime de trabalho.

Caso o empregado não possua os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial.

Nesse caso, o empregador e o empregado devem manter o controle de jornada de trabalho, para que não ocorra no futuro nenhum risco de ações judiciais solicitando horas extras, intervalo interjornada, intervalo intrajornada.

Exemplo:

Cabe ao empregado em Home Office avisar/registrar a hora que começou o trabalho, a hora que parou para o almoço, avisar a hora que voltou, a hora que encerrou a jornada. O empregador deve estipular a comunicação por e-mail em horário pré-determinado, estabelecendo assim neste período de tempo a relação com o colaborador

(empregado). Evitando o uso de aplicativos como o what app, se utilizando somente do e-mail.

A EMPRESA NECESSITA FORNECER O VALE TRANSPORTE NO HOME OFFICE?

Durante o período de Home Office, o pagamento do vale transporte pode deixar de ser feito, porém o vale alimentação deve continuar a ser pago, mesmo que o empregado esteja em casa. Esse tem sido o entendimento majoritário dos profissionais da área do direito até o momento.

V - BANCO DE HORAS E HORAS EXTRAS



COMO A EMPRESA PODE UTILIZAR O BANCO DE HORAS?

O banco de horas é a possibilidade admissível de compensação de horas, ou seja, uma compensação de horas extras mais flexível. É um sistema que permite reduzir a jornada normal dos empregados durante um período sem redução do salário, permanecendo um crédito de horas para utilização quando a produção crescer ou a atividade acelerar. Dessa forma, o funcionário poderá ficar em casa, sendo pago o valor do salário integral e posteriormente utilizar o banco de horas.

COMO FAZER A COMPENSAÇÃO NA PRÁTICA?



Cabe esclarecer que, a Medida Provisória 927/2020 afirma em seu art. 14 de que a autorização para o banco de horas em favor do empregador ou do empregado, deve ser estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

E NO CASO DE A EMPRESA SER OBRIGADA A CESSAR A ATIVIDADE?



Em caso da empresa ter que cessar todas as atividades por força maior, não conseguir realizar banco de horas, home office, dar férias individuais ou coletivas, a empresa terá que pagar o empregado durante o período em que a empresa ficou parada, e no retorno das atividades o empregado poderá trabalhar, além de sua jornada estabelecida contratualmente, 2 horas extras por dia não excedendo 45 dias. Ou seja, se o trabalhador exerce 8 horas diárias, nesse caso em questão, poderá ter jornada de 10 horas.

VI – DO DIFERENCIAMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO



A EMPRESA PODE DEIXAR DE RECOLHER O FGTS NESTA EMERGENCIA?

A medida Provisória 927/2020 assegura que 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. Dessa forma, os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa, independente do numero de empregados, regime de tributação, da natureza juridica, do ramo de atividade economica e da adesão prévia.

O art. 20 afirma que o recolhimento das competencias de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos. O pagamento das obrigações será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

COMO DEVE SER O PROCEDIMENTO NO CASO DE NÃO RECOLHIMENTO DO FGTS?

Cabe ressaltar que, para usufruir da prerrogativa da suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS, fica o empregador obrigado a declarar as informações até 20 de junho de 2020 nos termos do disposto no art. 32, inciso IV da lei 8.212(informar mensalmente ao INSS, por intermédio de documento). Caso as parcelas das competencias de março abril e maio de 2020, não forem pagas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos.

VIII – IMPORTANCIA DOS SINDICATOS



Cabe ressaltar que os Sindicatos tem extrema importância no auxílio e manutenção das conquistas do setor e são responsáveis por auxiliar as empresas em questões extrajudiciais e judiciais. O sindicato apresenta respaldo Constitucional. De suma importância destacar que o sindicato patronal e o sindicato do empregado, se for de comum acordo, podem se reunirem e estabelecerem cláusulas com acréscimos em acordos coletivos, como por exemplo a redução de salário e jornada.

Qualquer dúvida, o Escritório GOEDERT & BATISTA ADVOGADOS, está à disposição.

Mauro Goedert
mauro@gbadvogados.com
(048) 988019110

Rafael Meksenas
rafael@gbadvogados.com
(48) 991448941