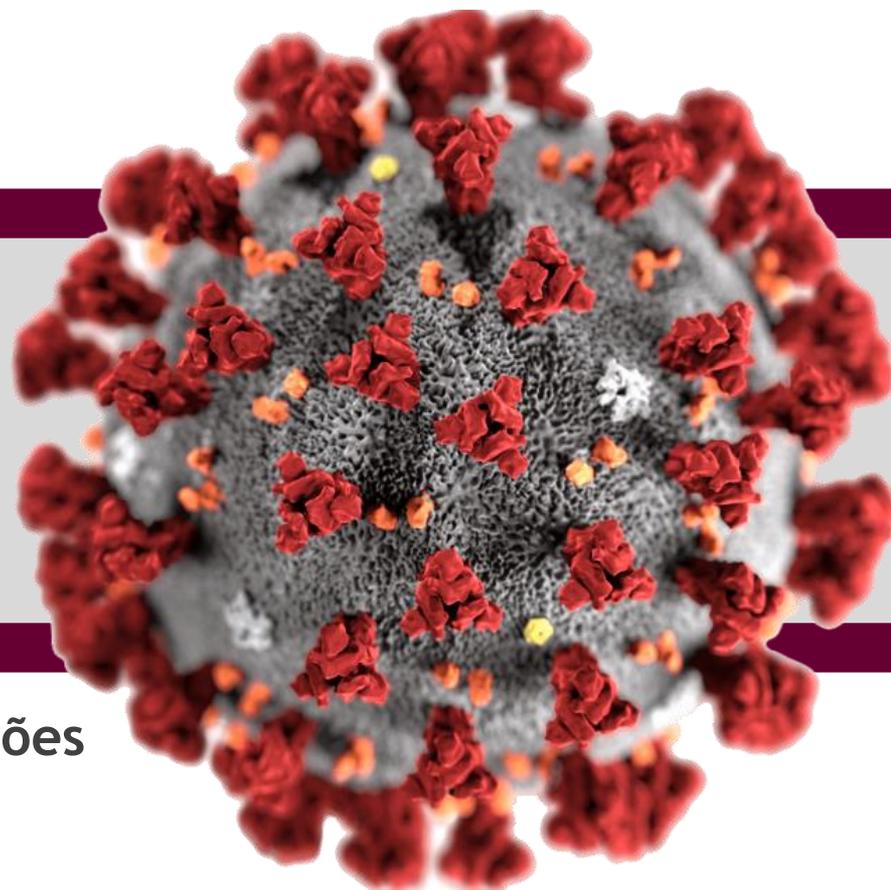




Zerbinati
Advocacia

Consultoria Trabalhista

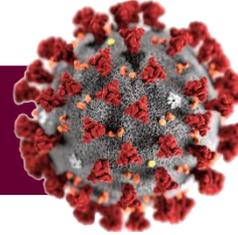


**Reflexos da COVID-19 nas relações
de trabalho**



Em razão da situação de calamidade pública decorrente de força maior pela pandemia do novo corona vírus (COVID-19) e para enfrentamento dessa emergência de saúde pública, será necessário seguir as orientações do governo e dos órgãos oficiais de saúde para proteção de empregados e clientes.

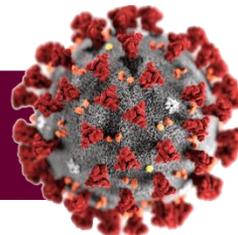
Medida Provisória 927, de 22/03/2020



As relações de trabalho nesse momento foram alteradas conforme a **Medida Provisória 927, de 22/03/2020**, e por isso as empresas poderão ser **liberadas dos prazos e exigências legais**, mas **precisam estar atentas às normas coletivas** do Sindicato da categoria de sua atividade econômica, podendo adotar as seguintes medidas:

- teletrabalho;
- antecipação de férias individuais;
- férias coletivas;
- aproveitamento e antecipação de feriados;
- suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, como a suspensão da realização de exames periódicos;
- extensão do prazo e parcelamento em até seis meses para recolhimento FGTS referente às competências de março, abril e maio, com início de recolhimento em 07/07/2020.

PARA ATIVIDADES QUE SERÃO SUSPENSAS:



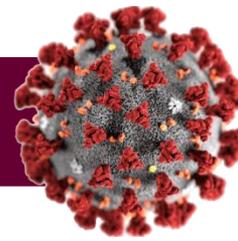
Para empresas que suspenderem suas atividades, as medidas adotadas poderão ser:

- **concessão de férias individuais ou coletivas** - A empresa deverá comunicar por escrito ou por meio eletrônico (email ou whatsapp), com antecedência de 48h a concessão das férias individuais ou coletivas, com a indicação do período a ser gozado.

As pessoas consideradas grupo de risco **terão preferência para a concessão das férias.**

- licença remunerada para compensação em banco de horas ou antecipação do gozo de feriados

FÉRIAS INDIVIDUAIS



As férias individuais podem ser fracionadas em até 3 períodos, desde um deles seja no mínimo 14 dias, e os demais períodos no mínimo 5 dias, conforme art. 134, CLT.

O início das férias não pode ser menor que 2 dias de antecedência de feriados e descanso semanal remunerado. Por exemplo, é proibido iniciar as férias em uma sexta-feira e em véspera de feriados. O pagamento das férias poderá ser efetuado no 5º. dia útil do mês subsequente ao início das férias.

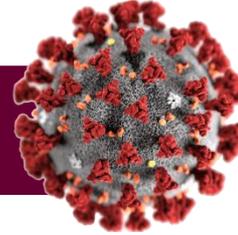
É possível fazer a antecipação das férias mediante acordo individual por escrito.

O valor referente ao terço constitucional das férias poderá ser pago após a concessão ou até a data de vencimento do 13º. Salário, ou seja, até 20/11/2020.

Se o empregado solicitar o abono de férias, o empregador poderá recusar em razão da situação de força maior.

No entanto, alguns Sindicatos já estão negociando por acordo coletivo ou termo aditivo da convenção coletiva para que a empresa possa conceder prazo ou parcelamento para pagamento das férias, bem como a divisão das férias em até 3 períodos iguais de 10 dias. Importante consultar a norma coletiva que se aplica aos empregados da categoria econômica da empresa e que está vigente na sua cidade

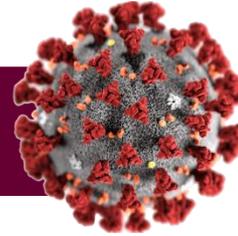
FÉRIAS COLETIVAS



As férias coletivas podem ser concedidas a todos os empregados ou somente em determinados setores da empresa, conforme art. 139, CLT.

Em razão do reconhecimento de força maior e do estado de calamidade pública, ficam dispensadas a comunicação prévia ao Ministério da Economia e aos Sindicatos da categoria dos empregados.

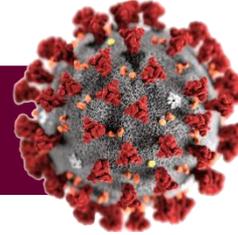
LICENÇA REMUNERADA



Em caso de afastamento em razão das medidas preventivas para controle da pandemia do COVID-19, o empregado receberá normalmente o salário sem trabalhar, que é a chamada licença remunerada.

Se o afastamento ocorrer por mais de 30 dias, o empregado perde as férias proporcionais e ao retornar inicia um novo período aquisitivo.

APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS



Enquanto perdurar o estado de calamidade pública, as empresas poderão antecipar, através de acordo individual por escrito, o gozo de feriados não religiosos, através de acordo individual por escrito quais sejam:

FERIADO FEDERAL:

21 de abril - Tiradentes;
1º. de maio - Dia do Trabalho
7 de setembro - Independência
2 de novembro - Finados
15 de novembro - República

FERIADO ESTADUAL

9 de julho - Revolução 1932;

FERIADO MUNICIPAL

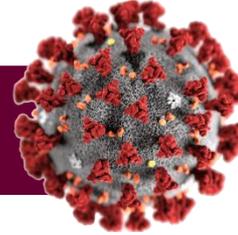
8 de dezembro - Padroeira da cidade de Campinas



É necessário notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados, com antecedência mínima de 48 horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

Para o aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado através de acordo individual escrito.

BANCO DE HORAS

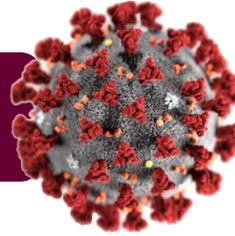


O período de afastamento poderá ser negociado entre empregado e empresa para que seja efetuada a compensação de horas extras que poderão ser laboradas após o seu retorno, através do Banco de Horas e mediante acordo individual por escrito entre as partes.

A Medida Provisória autoriza a compensação em até 18 meses, no entanto, alguns Sindicatos já elaboraram termo aditivo da convenção coletiva para autorizar a compensação de horas em até duas horas por dia, no prazo de até 12 meses.

Importante consultar sempre a norma coletiva que se aplica aos empregados da categoria econômica da empresa e que está vigente na sua cidade, pois esta prevalecerá.

PARA ATIVIDADES QUE NÃO SERÃO SUSPENSAS:



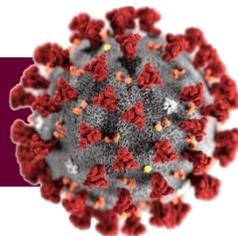
TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO

Nesse momento de pandemia e rapidez na propagação do corona vírus, é recomendável que as empresas privilegiem o trabalho remoto desde que compatível com a natureza do serviço.

Em razão da urgência, foram dispensadas as formalidades previstas na CLT para a modalidade de teletrabalho, que exige a forma bilateral para essa forma de serviço.

Assim, por se tratar de medida emergencial decorrente de força maior, a empresa poderá determinar de forma unilateral a conversão do trabalho presencial em telepresencial, informando ao empregado, com antecedência de 48 horas essa alteração, por escrito ou por meio eletrônico.

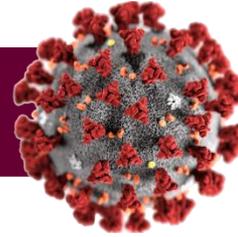
PARA ATIVIDADES QUE NÃO SERÃO SUSPENSAS:



As condições dessa modalidade de trabalho serão feitas por escrito, com antecedência ou até 30 dias após a data da mudança, constando o seguinte:

- a responsabilidade pela manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos - infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho;
- reembolso de despesas arcadas pelo empregado, como por exemplo o valor da conta de energia e internet
- a não caracterização de horas extras a disposição do empregador
- possibilidade de adotar esse regime de teletrabalho para estagiários e aprendizes.

DIMINUIÇÃO SALÁRIO E HORAS TRABALHADAS



A Constituição Federal proíbe a redução de salários, no entanto, em casos emergenciais decorrentes de força maior, é possível a negociação coletiva para reduzir salários durante o afastamento decorrente de medidas de contenção da pandemia.

É possível também reduzir a jornada e efetuar o pagamento dos salários de acordo com as horas trabalhadas, mediante a elaboração de acordo coletivo.

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO - MEDIDAS DE PROTEÇÃO



Em atendimento às normas de proteção constantes da Lei 13.979/2020, Portaria 356, do Ministério da Saúde, Nota Técnica n. 2/2020 do Ministério do Trabalho, e determinação do Governo, as empresas devem agir de forma a conter a pandemia do corona vírus, com adoção de medidas que evitem o contágio entre as pessoas e a expansão do vírus, da seguinte forma:

- Medidas como isolamento, quarentena, exigência do uso de luvas, máscaras e álcool em gel, e em caso de recusa do empregado, este poderá ser punido através de carta de advertência, e em caso de reincidência, suspensão ou até a dispensa por justa causa.

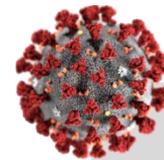
Caso o empregador não adote nenhuma medida preventiva para contenção do corona vírus, poderá ensejar a rescisão indireta por parte do empregado, bem como a sua responsabilidade objetiva se houver algum dano ao empregado.

Por isso, a importância de **documentar todas as práticas de proteção** para evitar futura alegação de responsabilidade da empresa pelo contágio.

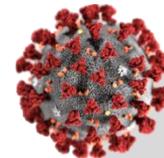
Lembramos também que a utilização de transporte público para ir e voltar ao trabalho também pode ser considerado como alto risco de contágio do vírus em virtude da grande aglomeração de pessoas, podendo haver a solicitação por parte do empregado a substituição do vale transporte pelo vale combustível.

Em casos de atividades em serviços essenciais, em que não será possível a suspensão do contrato do trabalho, a empresa deve adotar as seguintes medidas:

- a) fornecer, antes do início da jornada, com **respectivo recibo de entrega**, máscaras eficazes a proteger do contágio pelo corona vírus, álcool gel antisséptico 70% para higienização, e luvas para proteção;
- b) orientar os empregados, por meios em que seja possível a comprovação documental, sobre a utilização dos equipamentos de proteção referidos, a correta forma de lavar as mãos e a importância de não compartilhar os itens de uso pessoal;
- c) manter o ambiente de trabalho limpo e arejado;
- d) não enviar os empregados para locais com alto risco de contágio, exceto em situação de excepcional interesse público;
- e) fornecer lavatório com água e sabão;
- f) disponibilizar álcool em gel a todos os empregados e clientes;



- f) disponibilizar álcool em gel a todos os empregados e clientes;
- g) adotar medidas que impliquem na alteração da rotina de trabalho;
- h) se possível, flexibilizar o horário de trabalho para que os empregados atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade à infecção do corona vírus e para que obedecem a quarentena e demais orientações dos serviços de saúde;
- i) proibir a circulação de crianças e demais familiares no ambiente de trabalho que possam apresentar risco à sua saúde por exposição ao corona vírus;
- j) seguir as orientações do governo e autoridades locais como permitir a ausência ao trabalho, organizar o processo de trabalho para aumentar a distância entre as pessoas, reduzir a força de trabalho e permitir o trabalho a distância quando possível;
- k) afastamento imediato sem apresentação de atestado médico a todos aqueles que apresentarem os sintomas da COVID-19;
- l) fixar cartazes de orientação da lavagem correta das mãos em todos os lavatórios, bem como cartazes informativos sobre as medidas básicas de proteção ao novo corona vírus;
- m) elaborar um comunicado contendo todas as medidas de proteção ao novo corona vírus
- n) fazer reuniões individuais com os líderes e gerentes informando as novas medidas, e entregar a todos os empregados as normas de proteção por escrito.





Olá, sou a Sônia Zerbinati

Advogada especialista em consultoria trabalhista

- Graduada em Direito pela Pucc-Campinas
- Pós Graduada em Processo Civil pela Pucc-Campinas e Direito e Processo do Trabalho pela Metrocamp.
- Membro da Associação dos Advogados Trabalhistas de Campinas.
- Capacitação nos Métodos Consensuais de Solução de Conflitos Judiciais e Extrajudiciais pela Escola Superior de Advocacia de Campinas.
- Conciliadora e Mediadora no CEJUSC - Centro Judiciário de Soluções de Conflitos de Campinas.

Há mais de 25 anos atuando como advogada.



Zerbinati
Advocacia

Consultoria Trabalhista

19 9 9798 1445 

(Também atendemos pelo WhatsApp)

sonia@zerbinatiadvocacia.com.br

Rua Dr. Emílio Ribas, 1000 – Sala 23 – Cambuí – Campinas/SP - 19 3232 6475