

CARTILHA DAS RELAÇÕES
TRABALHISTAS

COVID-19

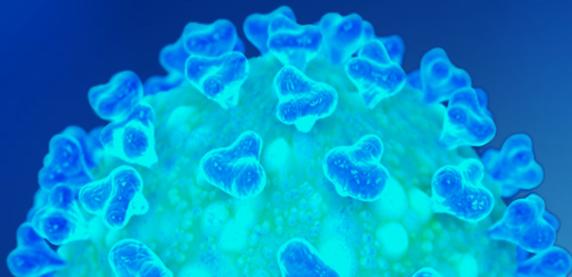


NOVAES E ASSOCIADOS
CONSULTORIA EMPRESARIAL

Louzada • Sanches Loeser • Prado
— ADVOGADOS ASSOCIADOS —

HOME OFFICE

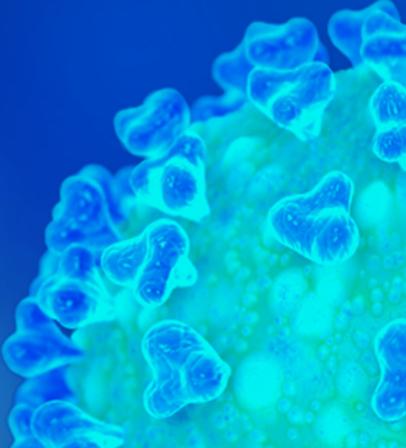
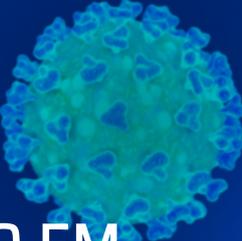
PRINCIPAIS QUESTIONAMENTOS



The background of the slide features a microscopic view of cells on the left side, rendered in shades of blue and green. In the upper right quadrant, there is a single, spherical virus particle with a textured surface, also in blue and green tones. The overall background is a gradient of dark blue.

O EMPREGADOR PODE ADOTAR O TRABALHO EM HOME OFFICE?

Sim, o empregador pode a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho ou vice-versa, sem que haja a autorização do empregado ou do Sindicato. Todavia, o empregado deve ser comunicado, no prazo mínimo de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico (e-mail, whatsapp, etc.)



E SE O EMPREGADO NÃO TEM EQUIPAMENTOS PARA O TRABALHO EM HOME OFFICE?

O empregador poderá emprestar os equipamentos, através de contrato de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, sem caracterizar verba de natureza salarial.

Caso o empregador não tenha condições de emprestar os equipamentos, a jornada de trabalho será computada como tempo de trabalho à disposição da empresa.

DICA: O Empregador poderá antecipar as férias do empregado, compensar através de Banco de Horas, ou outros, consulte um advogado especialista na área sobre as diversas possibilidades.

SE O EMPREGADO UTILIZAR SEUS EQUIPAMENTOS PESSOAIS TERÁ DIREITO À INDENIZAÇÃO?

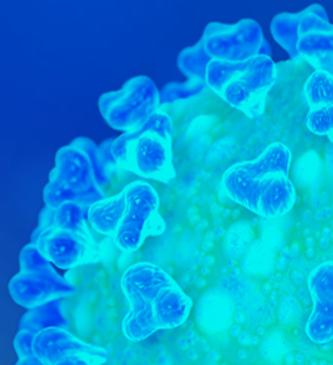
Não. Todavia, se comprovar eventuais despesas extraordinárias geradas durante o teletrabalho, talvez essas sejam indenizadas, dependendo da análise específica de cada caso.

DICA: Faça um contrato definindo quais os tipos de despesas que poderão ser reembolsadas ao empregado, evitando-se eventuais pedidos de indenizações.

O EMPREGADO QUE TRABALHAR EM REGIME DE HOME OFFICE TERÁ DIREITO A HORAS EXTRAS?

Em regra, o teletrabalho não tem controle de jornada de trabalho, desta forma, o empregado não tem direito a horas extras. Todavia, havendo algum controle efetivo da jornada, será devida às eventuais horas extras trabalhadas.

DICA: Você poderá compensar as horas extras através de banco de horas.





O ESTAGIÁRIO PODE TRABALHAR EM HOME OFFICE?

Sim, este regime de trabalho é permitido aos estagiários e também aos aprendizes, devendo ser mantida a carga horária, além da supervisão de suas atividades.



O VALE REFEIÇÃO É DEVIDO EM REGIME DE HOME OFFICE?

Sim, exceto se houver disposição em convenção, acordo coletivo ou negociação individual que desobrigue a empresa ao pagamento de referido benefício.

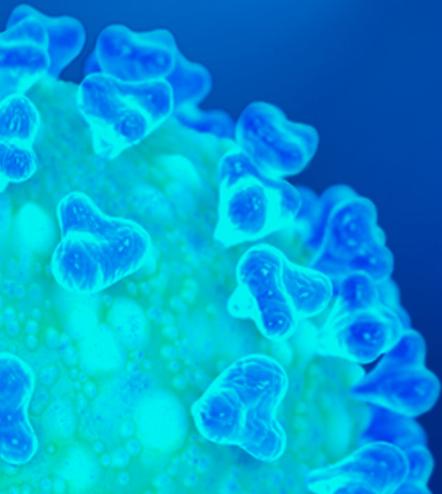
The background features a microscopic view of cells on the left side, with a single virus particle at the top center. The overall color scheme is blue and green.

COMO VIABILIZAR O RETORNO DO EMPREGADO AO REGIME DE TRABALHO PRESENCIAL?

Assim que a empresa entender por esta possibilidade, deve notificar o empregado por escrito ou pelos meios eletrônicos, com antecedência mínima de 48 horas.

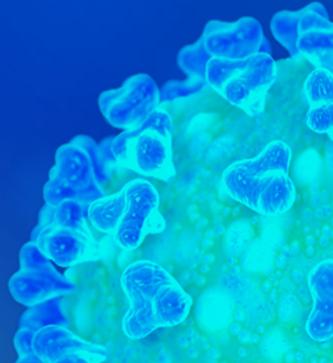
O EMPREGADO PODE SE RECUSAR A TRABALHAR NO REGIME DE HOME OFFICE?

Este regime de trabalho prevê mútuo acordo, todavia, estamos em caso de força maior, pelo que o empregador em conformidade com a Lei nº 13.979/2020, e dispondo de seu poder diretivo pode determinar o teletrabalho, sem que haja concordância do empregado, no intuito de evitar a concentração de pessoas e a conseqüente proliferação do vírus.



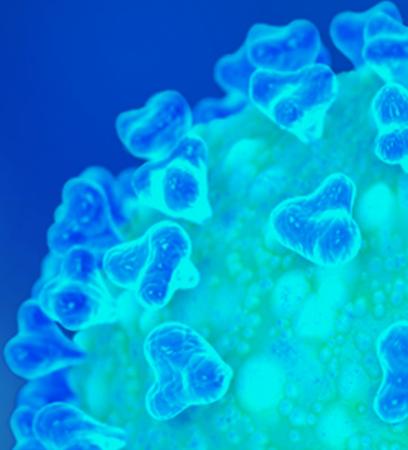
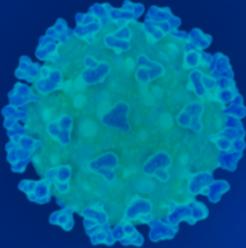
DURANTE O TRABALHO EM HOME OFFICE É DEVIDO O VALE TRANSPORTE?

Não, pois não haverá o deslocamento para a empresa-residência e vice-versa.



The background features a blue gradient with microscopic imagery. On the left, there is a large, detailed cluster of cells with visible nuclei and cytoplasm. In the upper right and lower center, there are smaller, spherical virus-like particles with a textured surface. The overall aesthetic is scientific and clean.

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS



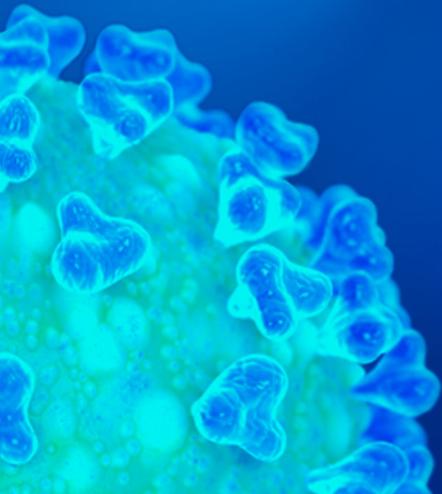
POSSO CONCEDER FÉRIAS INDIVIDUAIS ANTECIPADAS?

Sim, comunicando o empregado por escrito no prazo mínimo de 48 horas, sendo que o período de gozo não pode ser inferior a 5 dias corridos.

DICA: Quanto ao pagamento, consulte um advogado especialista na área, pois existem algumas formas diferenciadas para o mesmo.

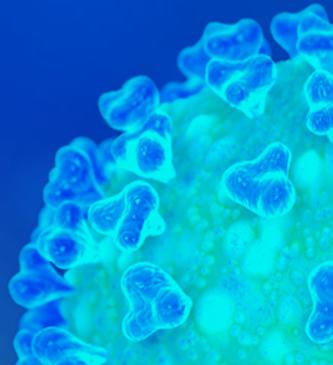
COMO DEVE SER PAGO O TERÇO CONSTITUCIONAL DE FÉRIAS?

Caso não seja possível a quitação imediata, o empregador pode optar pelo pagamento após a concessão das férias, até a data em que é devida a gratificação natalina, ou seja, até 20/12/2020.



A NOTIFICAÇÃO DE CONCESSÃO DE FÉRIAS ANTECIPADAS PODE SER FEITA POR WHATSAPP? QUAL O PRAZO PARA A NOTIFICAÇÃO DO EMPREGADO?

Sim, a comunicação pode ser feita por escrito ou por meio eletrônico (whatsapp, e-mail, etc.), observando-se o prazo mínimo de 48 horas.





PODE SER CONCEDIDA FÉRIAS INDIVIDUAIS AO EMPREGADO QUE NÃO TENHA ADQUIRIDO O PERÍODO AQUISITIVO?

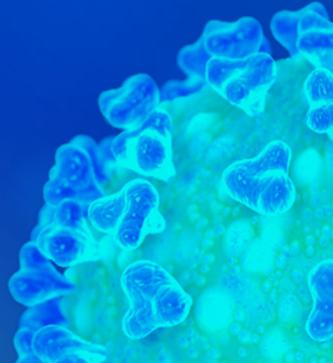
Sim, as férias podem ser concedidas ainda que não tenha transcorrido o período aquisitivo.

SE O EMPREGADO REQUERER A CONVERSÃO DE UM TERÇO DE FÉRIAS EM ABONO PECUNIÁRIO, O EMPREGADOR É OBRIGADO A CONCORDAR?

Não, o pedido de conversão de um terço de férias em abono pecuniário está sujeito à concordância do empregador

O QUE POSSO FAZER PARA PROTEGER OS EMPREGADOS CONSIDERADOS COMO GRUPO DE RISCO?

Deve ser adotado o teletrabalho, ou, conceder as férias antecipadas, férias coletivas, ou outro meio, a fim de salvaguardar esses profissionais.





FÉRIAS COLETIVAS

ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS NÃO RELIGIOSOS

PODE SER CONCEDIDA FÉRIAS COLETIVAS? QUAL O PRAZO PARA NOTIFICAR O EMPREGADO? É POSSÍVEL CONCEDER APENAS A PARTE DOS EMPREGADOS?

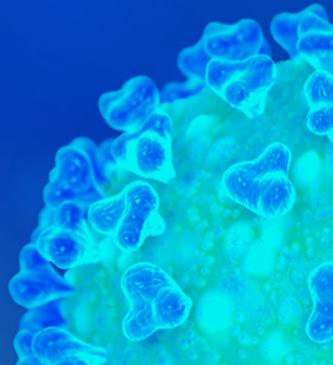
Sim, notificando os empregados com a antecedência mínima de 48 horas.

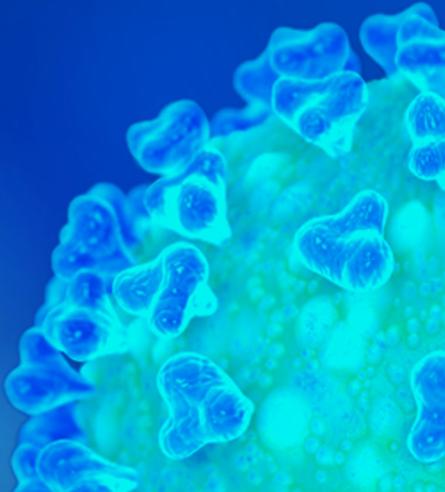
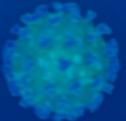
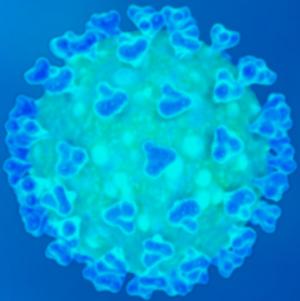
As férias podem ser concedidas a toda empresa, ou a determinados setores, independentemente de terem sido completados os respectivos períodos aquisitivos.

O EMPREGADOR PODE ANTECIPAR FERIADOS? E OS RELIGIOSOS?

O empregador pode antecipar o gozo de feriados, notificando o conjunto dos empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, devendo ter a indicação expressa dos feriados aproveitados, com exceção aos feriados religiosos, por depender de concordância do empregado.

DICA: Os feriados religiosos podem ser antecipados com a concordância do empregado através de um contrato individual.





ÁREA DA SAÚDE

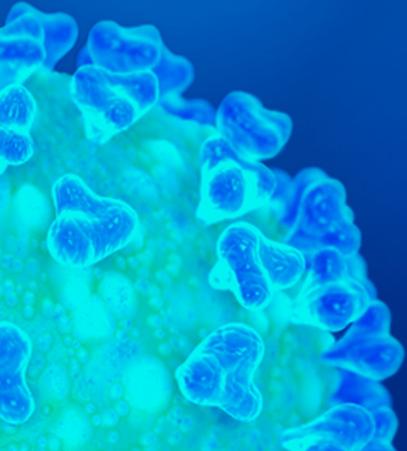
OS ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE PODERÃO PRORROGAR A JORNADA DE TRABALHO?

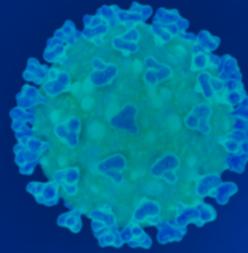
Sim, desde que seja realizada mediante acordo individual por escrito. Sendo que as horas suplementares poderão ser compensadas, no prazo de 18 meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública, através de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

O EMPREGADOR PODE SUSPENDER AS FÉRIAS OU LICENÇAS NÃO REMUNERADAS DE PROFISSIONAIS DA ÁREA DA SAÚDE OU DE EMPREGADOS QUE EXERÇAM FUNÇÕES ESSENCIAIS?

Sim, todavia com comunicação ao empregado, por escrito ou eletrônico com antecedência mínima de 48h.

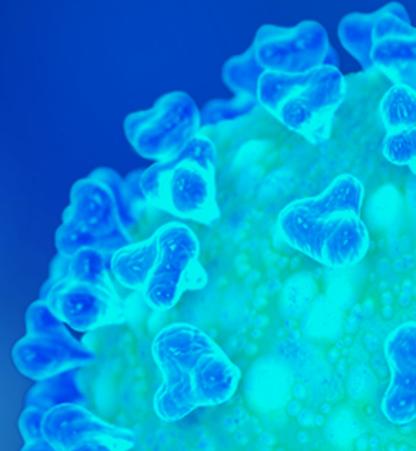
MEDIDAS DE HIGIENE E SEGURANÇA





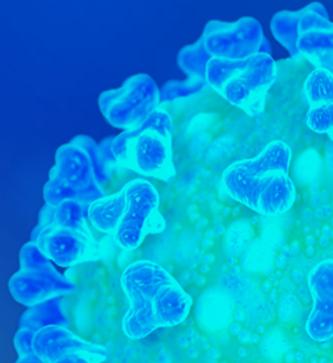
O CORONAVÍRUS PODE SER CONSIDERADO COMO DOENÇA OCUPACIONAL?

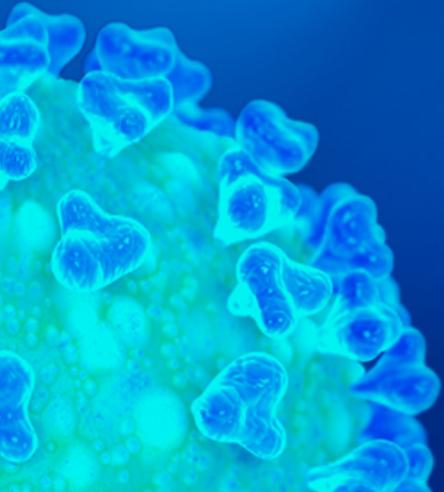
Não, exceto nos casos de comprovação denexo causal, ou seja, a comprovação que o empregado adquiriu a doença devido as atividades que realizou perante o empregador.



A EMPRESA TEM QUE ADOTAR MEDIDAS DE SEGURANÇA E HIGIENE?

Sim, fornecendo todo material necessário à proteção de seus empregados (álcool gel, máscaras, etc) e observando as normas sanitárias de manter higienizados, com maior frequência, os instrumentos de trabalho, tais como: mesas, telefones, teclados, etc.; além de orientar seus colaboradores a lavarem as mãos muitas vezes, e claro, disponibilizar o material necessário como sabonetes, papel toalha, etc.





SE O EMPREGADO NÃO ATENDER ÀS DETERMINAÇÕES VOLTADAS PARA A PREVENÇÃO DE CONTÁGIO E PROLIFERAÇÃO DO VÍRUS NO LOCAL DE TRABALHO, PODE SER PUNIDO?

Sim. A empregadora, valendo-se do poder de disciplinar, deve aplicar as sanções cabíveis, como advertência por escrito, suspensão e eventual justa causa, desde que preenchimentos os requisitos necessários que as caracterizem.



O EMPREGADOR PODE EXIGIR QUE O EMPREGADO TRABALHE QUANDO HÁ DETERMINAÇÃO DE QUARENTENA E A ATIVIDADE NÃO É ESSENCIAL? QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS?

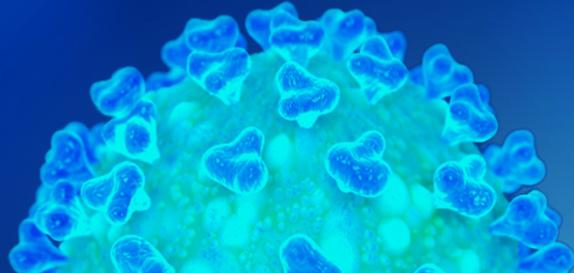
Não. Eventual descumprimento, pode acarretar a responsabilização do empregador, caso o empregado seja contaminado, ademais, o empregado pode requerer a rescisão indireta do contrato laboral, com fundamento no art. 483, "a" e "c" da CLT, ou seja, quando se exigir serviços defesos por lei e correr perigo manifesto de mal considerável.

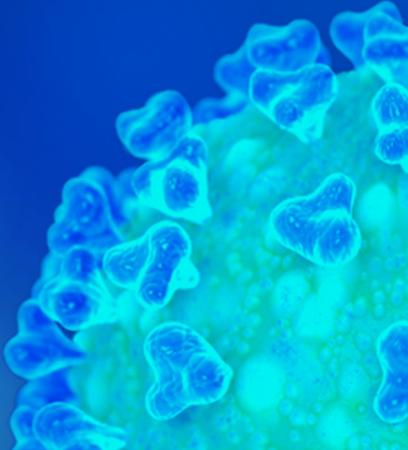
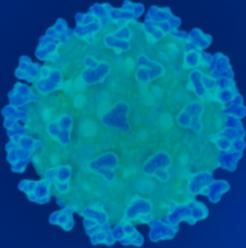


SE O EMPREGADO NOTAR QUE A EMPRESA NÃO ESTÁ ADOTANDO MEDIDAS SEGURAS DE HIGIENE E PREVENÇÃO, PODE SE RECUSAR A TRABALHAR?

Sim, e pleitear a rescisão indireta de seu contrato de trabalho (o equivalente à justa causa do empregador), além de eventuais indenizações que entender cabíveis.

**EMPREGADO
DIAGNOSTICADO OU COM
SUSPEITA DE CONTÁGIO**





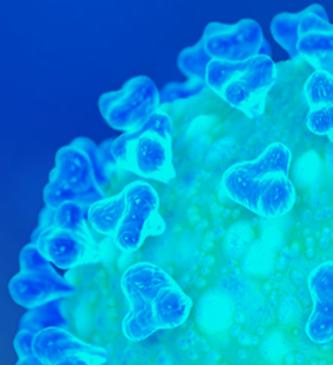
O QUE A EMPRESA DEVE FAZER SE O EMPREGADO FOR DIAGNOSTICADO COM O CORONAVÍRUS? COMO FICA O PAGAMENTO DE SEU SALÁRIO?

A empresa deve afastá-lo do trabalho, remunerando os primeiros 15 (quinze) dias e, posteriormente a esse prazo, encaminhá-lo à Previdência Social para que receba o benefício do auxílio-doença comum, passando o encargo ao INSS.

NO CASO DE SUSPEITA DE CONTAMINAÇÃO DO EMPREGADO PELO CORONAVÍRUS, QUAIS AS PROVIDÊNCIAS QUE A EMPRESA DEVE ADOTAR?

Encaminhar **IMEDIATAMENTE** o empregado ao serviço médico (rede pública ou conveniada), solicitando que o mesmo permaneça isolado até o resultado do exame.

DICA: Cuidado com o tratamento discriminatório ou desproporcional, pois poderá gerar indenização.



O EMPREGADO QUE NÃO COMPARECER AO TRABALHO SOB A ALEGAÇÃO DE CONTAMINAÇÃO OU SUSPEITA DE CONTAMINAÇÃO PELO CORONAVÍRUS DEVE APRESENTAR ATESTADO MÉDICO?

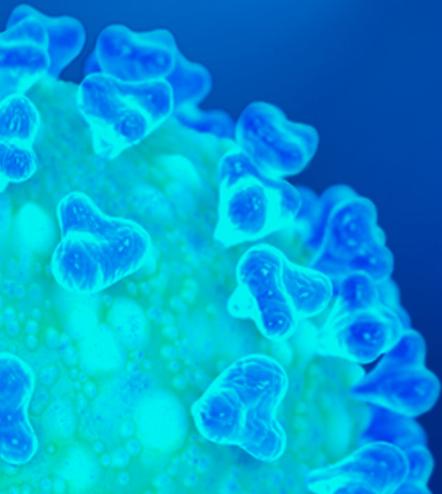
Sim, para justificar a falta ao trabalho, sob pena de sofrer os descontos cabíveis.

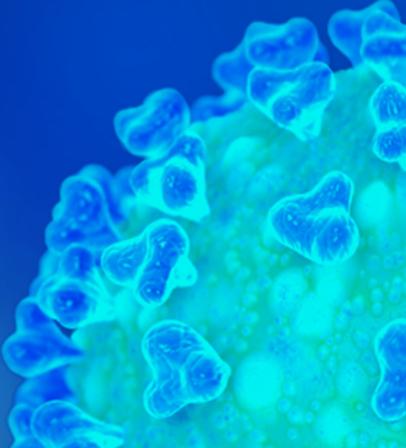
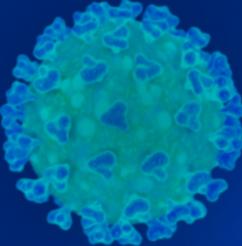
ATENÇÃO: O Senado aprovou, em 31.03.2020, o Projeto de Lei 702/2020 que dispensa funcionário de apresentar atestado médico em caso de infecção por Coronavírus por sete dias. A partir do oitavo dia, deve ser apresentado o documento, ainda que por meio eletrônico. Cabe esclarecer que apesar de ter sido aprovado este projeto de lei, o mesmo ainda não está em vigor visto que não foi publicado no Diário Oficial

O EMPREGADOR PODE OBRIGAR O EMPREGADO A FAZER ALGUM EXAME?

Não, pois é necessário o consentimento do empregado.

Ressalta-se que apenas as autoridades poderão determinar, de forma compulsória, a realização de exames médicos e outras medidas profiláticas.





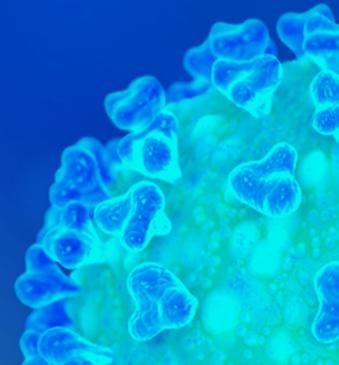
HÁ GARANTIA DE EMPREGO PARA O EMPREGADO QUE SE RECUPERAR DA CONTAMINAÇÃO?

Não, exceto se comprovado o nexo causal entre a doença e o trabalho, hipótese em que será considerada como doença ocupacional, e conseqüentemente, garantida a estabilidade por 12 meses.

EM RELAÇÃO AOS EMPREGADOS TERCEIRIZADOS QUAIS AS PROVIDÊNCIAS QUE DEVERÃO SER ADOTADAS PELO TOMADOR DE SERVIÇO?

O tomador do serviço é o responsável pelo terceirizado que se encontra prestando serviço dentro de sua empresa, sendo que deverá adotar o mesmo critério de segurança que fornece aos seus empregados, ou seja, entrega de EPI's (máscara, álcool gel, etc.).

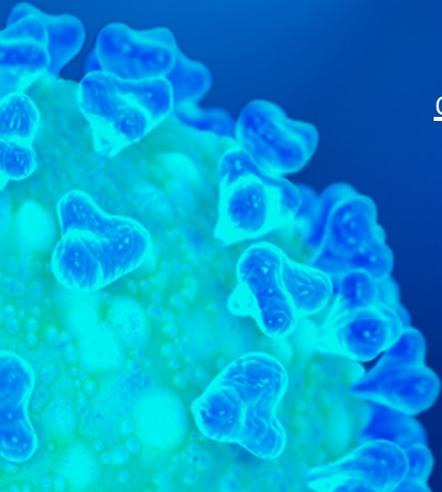
No caso de eventual contaminação do trabalhador terceirizado, a tomadora deverá solicitar à sua real empregadora (a prestadora de serviços) o imediato afastamento desse empregado com consequente encaminhamento a um serviço médico.



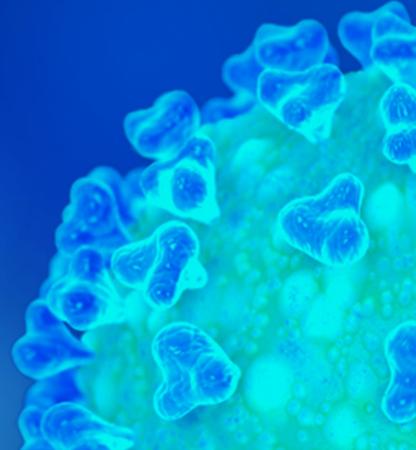
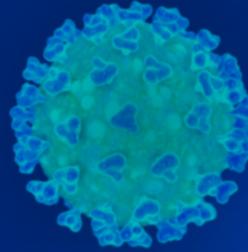
O EMPREGADO PODE SER INDENIZADO SE CONTRAIR O VÍRUS NO LOCAL DE TRABALHO?

Sim, todavia o empregado deve provar que o contágio se deu por culpa da empregadora, ou seja, que houve negligência em relação às recomendações de prevenção, com exposição do empregado.

DICA: A empresa deve se resguardar através de documentos que comprovem a adoção das medidas de higiene e prevenção, tais como: a entrega de EPIs, a disponibilização de materiais de higienização (sabonetes, papel toalha, etc), a orientação quanto a higienização do empregado com maior frequência durante a jornada de trabalho, treinamento e fiscalização quanto ao uso de EPI's.



SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO



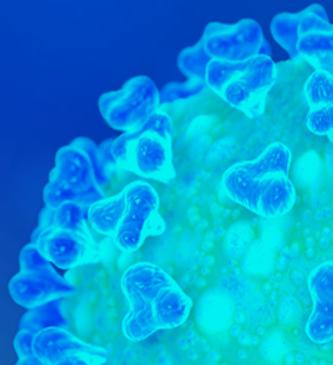
NO PERÍODO DE SUSPENSÃO DAS ATIVIDADES DA EMPRESA POR MOTIVO DE DISTANCIAMENTO SOCIAL, O EMPREGADO PODE SER DISPENSADO?

Depende. Se o empregado estiver incapacitado para o trabalho por motivo de doença, não poderá ser dispensado. Entretanto, inexistindo incapacidade para o trabalho, não há qualquer impedimento, exceto nas hipóteses de garantias previstas em lei.

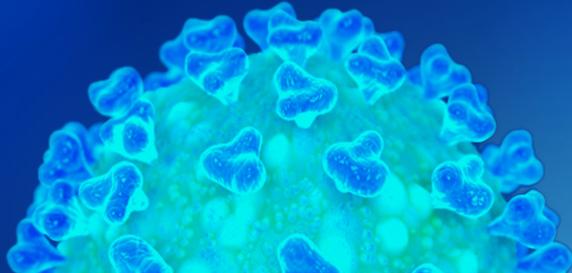
DICA: O Governo tem apresentado alguns critérios para que a empresa consiga crédito, entre eles está o não desligamento de empregados durante o período da pandemia.

O QUE OCORRE COM AS FÉRIAS, SE HOVER PARALISAÇÃO DAS ATIVIDADES DA EMPRESA EM PRAZO SUPERIOR A 30 DIAS?

Se estiver recebendo seus salários normalmente (licença remunerada), perde o direito às férias, iniciando-se um novo período aquisitivo.



DEMAIS APONTAMENTOS





A EMPRESA PODE ADOTAR O SISTEMA DE BANCO DE HORAS PARA COMPENSAÇÃO DAS HORAS NÃO TRABALHADAS NO PERÍODO DE PANDEMIA DO CORONAVÍRUS.

Sim, a empresa poderá implantar um regime de Banco de Horas especial, para compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, desde que realizada por acordo individual escrito.

A compensação do período interrompido poderá ser realizada através de prorrogação de jornada em até duas horas, não podendo exceder, entretanto, o limite de dez horas diárias.

O QUE MUDOU QUANTO AO FGTS?



Suspendeu-se a exigibilidade do recolhimento do FGTS referente aos meses de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.

Esse recolhimento poderá ser quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, sem a incidência de atualização, multa e outros encargos.

ATENÇÃO: O empregador deve declarar as informações até 20.06.2020, para usufruir de tal medida.

O EMPREGADOR PODE SE VALER DO DISPOSTO NO ARTIGO 503 DA CLT COMO BASE PARA REDUÇÃO DE SALÁRIO?

Alguns Sindicatos entendem que eventual redução de salário, mesmo com a diminuição da jornada correspondente, deve ser realizada por meio de acordo ou convenção coletiva, ou seja, com a intervenção do Sindicato.

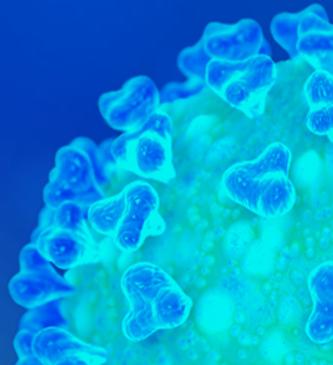
DICA: Consulte seu advogado especializado na área trabalhista sobre os detalhes desta redução de salário, bem como sobre outras possibilidades de negociação.

O DISPOSTO NA MP Nº 927/2020 APLICAM-SE AOS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS E RURAIS?

Sim, aplicam-se também nas relações de trabalho temporário e rural.

NO CASO DE ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES DA EMPRESA DECORRENTES DOS DANOS PROVOCADOS PELA PANDEMIA, OS EMPREGADOS DETENTORES DE GARANTIA DE EMPREGO, COMO O CIPEIRO E O DIRIGENTE SINDICAL, PODEM SER DISPENSADOS?

Sim, tanto o Cipeiro como o Dirigente Sindical podem ser dispensados e não terão direito à indenização compensatória relativa ao restante do período de estabilidade.



DEVIDO A PANDEMIA ORIGINADA PELO CORONAVÍRUS, PODE A EMPRESA EXIGIR QUE O ESTADO SE RESPONSABILIZE PELOS PAGAMENTOS DE SALÁRIOS E DOS HAVERES RESCISÓRIOS DOS EMPREGADOS DISPENSADOS EM RAZÃO DE ATO ESTATAL (LEI, DECRETO) QUE RESTOU POR INVIABILIZAR O EXERCÍCIO DA ATIVIDADE?

O artigo 486 da CLT determina que a autoridade governamental que decretou a paralisação das atividades da empresa, indenize os trabalhadores.

Todavia, no presente caso, temos apenas a determinação do distanciamento social, conseqüentemente, mesmo existindo a pandemia do CORONAVÍRUS, caracterizada como força maior, ainda não temos a determinação da paralisação das atividades por determinação da autoridade pública.



ATENÇÃO

As respostas acima foram elaboradas com fundamento na Legislação Trabalhista (CLT), bem como na Medida Provisória nº 927/2020.

Cabe esclarecer que a Medida Provisória passa a valer como lei, se aprovada pelo Congresso Nacional, no prazo máximo de 120 dias, caso contrário perderá a sua eficácia. Desta forma, é recomendável que se aguarde a análise pelos Deputados e Senadores quanto às medidas estabelecidas por meio da presente Medida Provisória, com exceção do artigo 18 que permitia a suspensão dos contratos de trabalho por 4 meses, pois, já revogado por ato presidencial.