

COMUNICADO TÉCNICO

Relações do Trabalho

FIERGS CIERGS

COVID-19 - ALTERNATIVAS A SEREM TOMADAS NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS

A pandemia do novo coronavírus (COVID-19) tem provocado uma série de medidas adotadas por órgãos públicos, tais como suspensão de serviços à população, interrupção de atividades, aulas e demais compromissos oficiais.

Algumas empresas também alteraram suas rotinas como forma de evitar maior propagação da doença.

Diante deste cenário, e aliado aos inúmeros questionamentos sobre os impactos causados por este vírus na prestação dos serviços (em relações empregatícias), é oportuno destacar algumas providências que poderão ser adotadas.

Inicialmente, registra-se que a Lei nº 13.979/2020, que trata sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, dispõe que na hipótese de ausência à atividade laboral privada decorrente do empregado infectado ou com suspeita de contaminação será considerada falta justificada ao serviço.

Estas ausências somente serão consideradas faltas justificadas quando devidamente comprovadas através do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ou da Notificação de Isolamento previstos na Portaria MS nº 356/2020, pelo prazo de 14 (quatorze dias). A extensão deste prazo de isolamento também só poderá ser ordenada por prescrição médica ou da vigilância sanitária, podendo, neste caso ser encaminhado o empregado afastado para o benefício previdenciário, eis que preenchidos os requisitos da Lei Geral de Previdência.

Ademais, como medida de precaução, existem outras alternativas previstas em lei que podem ser utilizadas para minimizar o impacto na rotina de trabalho:

1. NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA:

As empresas devem buscar conter a pandemia do coronavírus, praticando atos que evitem o contágio e a expansão do vírus. A medida não é só de higiene e medicina de trabalho, mas também de solidariedade, de

GERÊNCIA TÉCNICA E DE SUPORTE AOS CONSELHOS TEMÁTICOS - GETEC

Conselho de Relações do Trabalho - CONTRAB

Fone: (51) 3347-8632

E-mail: contrab@fiergs.org.br

colaboração com a coletividade, de interesse público e de dever de colaboração.

O empregador deve cumprir - e fazer cumprir - as normas de saúde, higiene e segurança, conforme estabelece a CLT. Assim, deve instruir os empregados quanto às precauções a tomar para evitar a doença.

Ausência injustificada, falta de utilização de equipamentos de proteção individual e recusa às políticas de segurança podem gerar a aplicação de medidas disciplinares.

2. COMPENSAÇÃO PARA GOZO DE FOLGAS:

Não obstante esta previsão constante na Lei nº 13.979/2020, a respeito da justificativa das faltas, aos empregadores é sugerida a observância das normas coletivas da categoria a que pertencem, principalmente no tocante às cláusulas que tratam sobre ajustes compensatórios de horas para concessão e gozo de folgas. Inobstante as cláusulas das normas coletivas, importante lembrar que a modernização trabalhista trouxe hipóteses de regulação de bancos de horas individual entre empregador e empregado, e que poderiam ser soluções temporárias e emergenciais neste momento atípico da sociedade.

3. CRIAÇÃO DE ESCALAS E HORÁRIOS DIFERENCIADOS PARA EVITAR AGLOMERAÇÕES:

Dentro do poder diretivo que cabe ao empregador, além de justificado por razões de saúde pública, poderão ser criadas escalas de trabalhadores e em horários diferenciados (por exemplo, pequenos grupos, em horários alternados).

4. LICENÇA REMUNERADA:

O empregador poderá conceder licença remunerada ao empregado, oportunidade em que receberá os salários do período de afastamento.

Se a licença for superior a 30 dias consecutivos, o empregado perde as férias proporcionais e um novo período aquisitivo se inicia após o fim deste afastamento (artigo 133, inciso III da CLT).

5. DA DISPENSA DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA POSTERIOR COMPENSAÇÃO, SUSPENSÃO CONTRATUAL E REDUÇÃO DO SALÁRIO:

Diante dessa situação de pandemia, que se enquadra na categoria de força maior (artigo 501 da CLT), a norma trabalhista prevê a situação de paralisação da atividade empresarial resultante de força maior com possibilidade de exigência posterior de horas extras para recuperação do tempo perdido. Os salários

seguem sendo pagos e há um afastamento do trabalho, ocorrendo a compensação deste tempo perdido em data posterior.

Nesse sentido, adotar-se-á a regra do artigo 61, §3º da CLT: *Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.*

Em suma: a prestação dos serviços é interrompida, sendo que o empregado permanece recebendo os salários do período e quando retornar ao trabalho poderá ser exigido, independente de ajuste escrito, o trabalho por até duas horas extras por dia, por um período de até 45 dias, para compensar o período de afastamento.

Também merece destaque a possibilidade de serem instituídos regimes compensatórios de até 6 meses mediante a acordo individual de trabalho, na forma do art. 59, parágrafos 2º e 5º da CLT, com dispensa do empregado para posterior compensação de jornada de trabalho.

Por fim, é possível que venha a ser negociadas normas coletivas (acordo coletivo ou convenção coletiva) que prevejam prever a suspensão contratual (art. 476-A da CLT) ou a redução do salário do empregado (art.503 da CLT c/c 611-A da CLT) durante o período de afastamento decorrente das medidas de contenção da epidemia.

6. TELE TRABALHO NA MODALIDADE HOME OFFICE:

Considera-se Tele Trabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Considerando que a situação de saúde mundial requer preferencialmente o isolamento social como forma de evitar a propagação do vírus, a modalidade de teletrabalho recomendada é o Home Office.

Mediante ajuste entre empregado e empregador, as partes poderão anuir com que a prestação laboral passe a ser desenvolvida de maneira remota, através da utilização de ferramentas telemática ou da informática, sendo livres e individuais as combinações práticas entre empregador e empregado para esta situação no tocante à custos, infraestrutura, etc.

7. FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS:

O empregador tem a faculdade de conceder férias aos empregados, de maneira individualizada ou coletiva.

A CLT determina que a concessão das férias individuais será comunicada ao empregado, por escrito e mediante recibo, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias.

No tocante às férias coletivas, destaca-se que poderão ser concedidas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores dela e poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

A CLT determina que o empregador comunicará ao órgão local do Ministério da Economia, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida. Ainda, enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

Caso não seja possível o respeito dos prazos e condições acima mencionados, o pagamento das férias não ocorrerá em dobro conforme a legislação individual. Essa irregularidade conduz à aplicação da penalidade estabelecida no artigo 153 da CLT, ou seja, multa ao empregador, de natureza administrativa, não se revertendo em benefício do empregado. Contudo, em face da situação de pandemia, poderá haver flexibilização por parte do órgão fiscalizador do trabalho.

Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

8. EMPREGADO INFECTADO - ENCAMINHAMENTO PARA BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO:

O empregado infectado, devidamente considerado inapto para o trabalho, deverá ser encaminhado para o gozo de benefício previdenciário comum, nos termos da Lei nº 8.213/1991.

Os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento serão custeados pelo empregador e, posteriormente, serão custeados pelo INSS, através do gozo do benefício previdenciário comum (B.31).

Destacamos, ainda, que foi publicada no Diário Oficial da União, ontem, a [Portaria Interministerial nº 5/2020](#), do Ministério da Justiça e Segurança Pública, que dispõe sobre a compulsoriedade das medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), bem como o Presidente da República enviou ao Congresso Nacional mensagem em que pede o reconhecimento de estado de calamidade pública até 31 de dezembro de 2020.

Por fim, o Governo Federal informou ontem que novas medidas para evitar à queda na atividade econômica poderão ser propostas por meio de projeto de lei, ou via Medida Provisória.

A FIERGS está trabalhando junto ao Governo para a adoção de medidas que deem condições às indústrias resistirem ao período de redução da atividade econômica do país.

O CONTRAB segue atento a esta temática, com foco na saúde da população, bem como no interesse da Indústria Gaúcha.