

BENHAME

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

30 anos

1988 / 2018

POSSIBILIDADES DE GERENCIAMENTO DE CONTRATOS DE TRABALHO DURANTE A CRISE COVID - 19

Atualizado em 24 de Março de 2020

BENHAME

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

30 anos
1988 / 2018

Essas medidas consideram a situação legal até a data de hoje, 24/03/2020, alterações podem surgir se surgirem novas medidas governamentais.

Considera a edição da MP 927/20, que, no entanto, terá duração de até 120 dias se não for aprovada antes – art 62 da CF/88 § 3º e 7º. Assim, as empresas devem se atentar a possibilidade de cancelamento da regra. Conforme §3º do art 62, o Congresso Nacional deverá devendo o “Congresso Nacional disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas delas decorrentes”

BENHAME

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

30 anos
1988 / 2018

O § 11 do mesmo artigo estabelece que não editado o decreto legislativo, as relações jurídicas

“até sessenta dias após a rejeição ou perda de eficácia de medida provisória, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas”.

A MP determina que serão convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores nos 30 dias anteriores a entrada em vigor da MP, desde que não contrariem o disposto na MP

Toda decisão deve ser definida estrategicamente a cada caso, as possibilidades abaixo são analisadas do ponto de vista da possibilidade jurídica geral.

TRABALHO ADMINISTRATIVO MANUTENÇÃO DE ATIVIDADE – HOME OFFICE/TELETRABALHO

Não Há necessidade de se tratar como teletrabalho, mas apenas de implantação de sistema de home office, com base no artigo 6º da CLT, que trata do trabalho em domicílio, por situação emergencial. Assim não é preciso aditivo de contrato, mas apenas um comunicado geral, que deve ser assinado por todos os atingidos, contendo as seguintes informações;

(MP: artigo 4º da MP dispensa necessidade de aditivo de contrato de trabalho - § 2º determina a comunicação com 48 horas de antecedência)

- a) Termo inicial em que o sistema será aplicado;
- b) Prazo final, ou não havendo termo final, informação clara de que o empregado será informado posteriormente sobre a data de retorno, seja mediato, seja com data estipulada, sem a necessidade de aviso com antecedência de 15 dias de que trata o paragrafo 2º do art. 75-C da CLT que trata de teletrabalho;
- c) Proibição de realizar o trabalho fora de casa, por exemplo em lan houses;

BENHAME
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

30 anos
1988 / 2018

TRABALHO ADMINISTRATIVO MANUTENÇÃO DE ATIVIDADE – HOME OFFICE/TELETRABALHO

- d)** Instruções de medicina e segurança do trabalho, ergonomia, e prevenção de acidentes.(MP : embora o inciso IV do artigo 3º e art. 16 suspenda as exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, recomendamos que estas orientações sejam passadas aos empregados, ainda que por escrito e que se peça assinatura dos empregados de que estão cientes;
- e)** Se houver, forma de controle de jornada. (MP :§ 5 do artigo 4º institui que us de aplicativo ou programa fora da jornada de trabalho não institui tempo a disposição do empregado);
- f)** Se houver, forma de reembolso de despesas com telefone e internet. Neste caso, informar valor exato, ou percentual a ser pago. (MP:O artigo 3º exige acordo escrito sobre esses gastos e fornecimento das ferramentas de trabalho – pode ser assinado após 30 dias) ;
- g)** Manutenção de benefícios de Vale-refeição ou vale-alimentação e plano de saúde;

BENHAME
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

30 anos
1988 / 2018

TRABALHO ADMINISTRATIVO MANUTENÇÃO DE ATIVIDADE – HOME OFFICE/TELETRABALHO

h) Vale-transporte: O vale-transporte é utilizado somente no trajeto entre empresa residência e vice-versa, sendo assim, não se justifica seu pagamento no regime de home office, como se verifica do artigo 1º da lei:

Art. 1º Fica instituído o vale-transporte, que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência – trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais

Ao contrário, manter seu pagamento em caso de desnecessidade do uso poderia desvirtuar a natureza do vale-transporte transformando-o numa verba salarial. Assim, a empresa poderá cancelar a compra ou compensar valores dos VT já fornecidos. Sugerimos que os empregados sejam comunicados dessa situação, para que a empresa fique documentada para eventuais casos futuros de reclamação.

BENHAME
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

30 anos
1988 / 2018

MP 927/2020 – TELETRABALHO

resumo

Muda as regras do teletrabalho, e não trata do artigo 6º. Assim, só atinge o trabalho em domicílio caracterizado como teletrabalho, que é definido como “trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo”.

Novas regras:

- a) inadvertidamente: (porque não havia na CLT aviso de 48 hs para seu início);
- b) acordo individual escrito com as regras de gastos eventuais e reembolso – assinado anteriormente ou em até 30 dias do início – sugerimos que o documento regulamente toda as condições;
- c) fornecimento das ferramentas de trabalho em regime de comodato;
- d) comunicações via meio eletrônico não são tempo a disposição nem sobreaviso – no entanto efetivo trabalho para quem marcar jornada pode ser considerado, então atenção;
- e) pode aplicar a estagiários e aprendizes – mas só se for possível manter a característica do contrato, com supervisão, senão descaracterizará o contrato. Ponto de atenção. Art 5º;
- f) não se aplicam as regras de teleatendimento nem de telemarketing.

BENHAME
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

30 anos
1988 / 2018

SETOR PRODUTIVO

SE A PRODUÇÃO FOR MANTIDA

- a) Informar os empregados com orientação do médico do trabalho sobre o tema, e cuidados de higiene (registrar a participação de todos nestas instruções e orientações de higiene);
- b) Aumento da limpeza nos banheiros, e áreas comuns, orientação para limpeza de área de trabalho;
- c) Colocação de álcool gel nas áreas da fábrica e orientação de uso;
- d) Se possível, espaçamento das bancadas e postos de trabalho;
- e) Verificar possibilidade de alteração de horários de entrada e saída, para os horários de menor movimento em transporte público;
- f) Manter canal de comunicação dos empregados com o RH, para tirar dúvidas e comunicar eventuais fatos.

BENHAME
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

30 anos
1988 / 2018

SETOR PRODUTIVO

SE A PRODUÇÃO FOR MANTIDA

Sugerimos que mantenham contato com o serviço de medicina do trabalho, e peça uma palestra de orientação a todos, sobre as medidas de higiene, documente a presença de todos com lista de presença. Casos de empregado com sintomas de gripe devem ser encaminhados imediatamente ao médico do trabalho para medidas preventivas e exame para detecção do COVID-19, que agora os planos de saúde devem fazer. Ele deve ficar afastado até que o resultado saia, nesse caso serão faltas justificadas.

Empregado só terá falta justificada em caso de atestado médico ou de ser colocado em quarentena pelo governo. Isolamento ocorre quando há doença, nesse caso, se o afastamento perdurar por mais de 15 dias, ele deve ser encaminhado ao INSS como usualmente.

É muito importante que a empresa tome medidas preventivas para proteção de saúde dos empregados para que não haja alegação de doença do trabalho ou pedido de indenização por dano.

BENHAME
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

30 anos
1988 / 2018

MP 927

SEGURANÇA DO TRABALHO

- a) suspende os exames admissionais e periódicos, mantém os demissionais;
- b) dá validade ao exame periódico para valer como demissional com prazo anterior de até 180 dias;
- c) não considera como doença profissional a contaminação por coronavírus, salvo se provado onexo com o ambiente de trabalho – importante reforçar todas as medidas de segurança para caso de manutenção de trabalho presencial.

BENHAME
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

30 anos
1988 / 2018

EM TODAS AS ÁREAS - SE A EMPRESA PRECISAR REDUZIR OU PARALISAR A PRODUÇÃO

1. REDUZIR:

1.1. USAR BANCO DE HORAS - Que pode de 180 dias - individual, ou o Banco de horas coletivo se estiver vigente. A MP alterou essa regra permitindo um Banco com compensação em até 18 meses iniciando-se o período de compensação após janeiro de 2021 - quando encerra o período de calamidade pública decretada no DL 06/2020.

MP 927: Banco de Horas

Estabelece o banco individual com compensação em 18 meses após o término do estado de calamidade decretado no decreto legislativo 6/2020 - 31 de dezembro de 2020 é o termo inicial de compensação.

Aumenta portanto o prazo de compensação de horas débito e crédito após o fim da calamidade pública. Nada impede a compensação dentro do período se for possível, mas eventual saldo será compensado a posteriori.

BENHAME
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

30 anos
1988 / 2018

EM TODAS AS ÁREAS - SE A EMPRESA PRECISAR REDUZIR OU PARALISAR A PRODUÇÃO

1.2. REDUZIR O TRABALHO POR FORÇA MAIOR, COM BASE NO ARTIGO 61, § 3º CLT

A empresa tem que compensar as horas não trabalhadas em até 45 dias com no máximo 10 horas de trabalho - não há necessidade de acordo sindical. O artigo não prevê o máximo de 2 horas por dia, mas sim em até 10 horas, o que pode levar a interpretação de uso de algum dia útil não trabalhado, como um sábado, por exemplo, com até 10 hs de trabalho. Se agir conservadoramente, e utilizar o limite de 2 horas acrescidas por dia, será interessante para compensação de até 90 horas. Implica na manutenção do pagamento do salário e benefícios, com exceção do vale-transporte.

BENHAME
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

30 anos
1988 / 2018

EM TODAS AS ÁREAS - SE A EMPRESA PRECISAR REDUZIR OU PARALISAR A PRODUÇÃO

1.3. REDUÇÃO DE SALÁRIO E JORNADA - Implica usar o sindicato e ter estabilidade pelo período da redução. Ainda que haja a possibilidade de se alegar a força maior prevista no artigo 503 da CLT, o artigo 611 A exige a estabilidade para validade do acordo coletivo. No entanto, se o sindicato recusar a negociação, pode-se utilizar a sistemática do artigo 617, notificando as entidades sindicais, e em havendo recusa de todas, efetuar o acordo diretamente com os empregados. Hoje a redução máxima é de 25% de salário e jornada, a MP 927 não tratou do assunto.

BENHAME
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

30 anos
1988 / 2018

EM TODAS AS ÁREAS - SE A EMPRESA PRECISAR REDUZIR OU PARALISAR A PRODUÇÃO

1.4. Uma situação financeira emergencial e grave poderia justificar o estudo da redução impositiva do artigo 503 da CLT, mas não aconselhamos sua aplicação, salvo se a empresa definir aceitar tal risco, pois a quase totalidade dos julgados e da doutrina considera que ainda que possível tal hipótese, a negociação coletiva é impositiva por força da CF/88

Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

BENHAME
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

30 anos
1988 / 2018

EM TODAS AS ÁREAS - SE A EMPRESA PRECISAR REDUZIR OU PARALISAR A PRODUÇÃO

2. PARALISAR TOTALMENTE AS ATIVIDADES DE SETORES OU DA EMPRESA, ALGUNS ITENS PODEM ENVOLVER RISCOS, QUE ENTENDEMOS QUE DEVIDO A SITUAÇÃO DE FORÇA MAIOR SERIAM MINIMIZADOS.

2.1. PERÍODO INFERIOR A 30 DIAS - Há medidas que envolvem ou não os sindicatos

2.1.1. FÉRIAS COLETIVAS:

- Não haverá cumprimento do prazo de 15 dias de aviso anterior, mas o período de férias pode ser inferior a 30 dias respeitando o limite mínimo de dias corridos conforme disposto na CLT; (MP :art. 11 comunicação com 48 horas de antecedência);

- Não precisa atingir toda empresa pode ser por setor;

- O aviso deve ser feito à Secretaria do trabalho e sindicato, mas entendemos ser possível informar que a ausência de aviso se deu por motivo de força maior.

Hoje, há risco de multa, mas não de pagamento das férias em dobro, no entanto, há possível medida do governo retirando a necessidade tal aviso, mas nada foi publicado ainda; (MP :art. 12 dispensa de comunicação ao Ministério da Economia e ao Sindicato).

BENHAME
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

30 anos
1988 / 2018

EM TODAS AS ÁREAS - SE A EMPRESA PRECISAR REDUZIR OU PARALISAR A PRODUÇÃO

- Pode haver plantão de algum empregado por setor;
- Seria possível pensar-se em um acordo coletivo envolvendo o sindicato, em que se isente tal anúncio, e até mesmo se flexibilize pagamento das férias, para não ser antecipado e parcelamento o 1/3 constitucional. MP: Ao alterar as questões das férias coletivas não altera a forma de pagamento que foi mudada em relação às férias individuais, gerando insegurança jurídica nesse aspecto. Há possibilidade de se alegar a validade das mudanças pois as férias coletivas seguiriam em relação ao pagamento as regras das individuais, mas não é uma posição totalmente segura).

MP 927 - ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS

Possibilidade de antecipação de férias individuais, com a comunicação com 48 horas de antecedência por escrito ou por meio eletrônico, seguindo os seguintes critérios:

- a) não inferior a 5 dias;
- b) prioridade aos trabalhadores do grupo de risco;

BENHAME
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

30 anos
1988 / 2018

EM TODAS AS ÁREAS - SE A EMPRESA PRECISAR REDUZIR OU PARALISAR A PRODUÇÃO

c) pagamento das férias poderá ocorrer até o quinto dia útil do mês subsequente e o pagamento do terço constitucional pode ser convertido em abono, desde que haja a concordância do empregado, e ser pago até a data em que seria pago a gratificação natalina

d) possível antecipar férias futuras mediante acordo como empregado.

Área de saúde: O empregador poderá ainda, desde que envie a comunicação com 48 horas de antecedência, suspender as férias de profissionais da área de saúde.

- Vantagem do uso das férias individuais x coletivas;
- Não há alteração do período aquisitivo para os que não têm um período aquisitivo completo;
- Permite gerenciamento de períodos diferentes por diferentes setores/necessidade da empresa;
- Têm segurança jurídica no diferimento do pagamento que é textual;

BENHAME
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

30 anos
1988 / 2018

EM TODAS AS ÁREAS - SE A EMPRESA PRECISAR REDUZIR OU PARALISAR A PRODUÇÃO

2.2. USO DO BANCO DE HORAS - Conforme item acima - 1.1;

MP 927: Banco de Horas

Estabelece o banco individual com compensação em 18 meses após o término do estado de calamidade decretado no decreto legislativo 6/2020 – 31 de dezembro de 2020 é o termo inicial de compensação. Aumenta portanto o prazo de compensação de horas débito e crédito após o fim da calamidade pública. Nada impede a compensação dentro do período se for possível, mas eventual saldo será compensado a posteriori.

BENHAME
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

30 anos
1988 / 2018

EM TODAS AS ÁREAS - SE A EMPRESA PRECISAR REDUZIR OU PARALISAR A PRODUÇÃO

2.3. PERÍODO DE PARALISAÇÃO SUPERIOR A 30 DIAS

2.3.1. LICENÇA REMUNERADA - Aplicação do contido no art. 133 da CLT. Nesse caso, não há pagamento antecipado, só na data da folha regular, não há 1/3 e o empregado perde o direito às férias proporcionais, novo período aquisitivo se inicia. No momento que gozaria das férias recebe só o 1/3.

Pode-se pensar em algum acordo coletivo, envolvendo, portanto, o sindicato, em que se crie uma licença remunerada com período inferior a 30 dias influenciando em período de férias não vencidas.

Art. 133 - Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

I - (...)

II - (...)

III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;

BENHAME
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

30 anos
1988 / 2018

EM TODAS AS ÁREAS - SE A EMPRESA PRECISAR REDUZIR OU PARALISAR A PRODUÇÃO

Considerando-se o novo regramento das férias individuais entendemos mais vantajosa a antecipação das férias, até porque podem ser em período inferior a 30 dias.

2.4. LAY OFF/SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Prevista na CLT em seu artigo 476-A, estabelece a possibilidade da suspensão do contrato de trabalho por período entre 2 a 5 meses, sem pagamento de salários, nem encargos, a lei prevê a manutenção de benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

Será pago um valor indenizatório fixado em acordo coletivo, portanto sem encargos Sugerimos a manutenção de plano de saúde ainda que não previsto de maneira voluntária, bem como vale-alimentação, o que pode ser considerado na fixação do valor da bolsa indenizada.

Além do acordo coletivo, exige-se que o empregado concorde com tal sistema, usualmente se o empregado não concorda ele será demitido, o que já é previsto me Acordo coletivo.

BENHAME
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

30 anos
1988 / 2018

EM TODAS AS ÁREAS - SE A EMPRESA PRECISAR REDUZIR OU PARALISAR A PRODUÇÃO

No entanto, exige participação do empregado em curso de atualização profissional oferecido pela empresa. Neste aspecto há como justificar-se no Acordo coletivo a situação de força maior, impedindo a participação presencial, e a existência de cursos gratuitos on line, para justificar o não fornecimento do curso. Há ainda possível medida do governo que isente o curso, mas nada foi publicado ainda.

A lei não impede a demissão após o término da suspensão, somente durante ela, mas estabelece pagamento de multa extra, fixada em acordo coletivo, se a demissão ocorrer em até três meses do retorno da atividade.

A MP 927 teve seu artigo 18 cancelado, portanto, até eventual edição de nova MP as regras continuam as da CLT.

ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVOS

A MP 927 permite a prorrogação dos instrumentos coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória. Tal prorrogação ocorrerá a exclusivo a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final do prazo de término do instrumento coletivo

BENHAME
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

30 anos
1988 / 2018

EM TODAS AS ÁREAS - SE A EMPRESA PRECISAR REDUZIR OU PARALISAR A PRODUÇÃO

MP 927: Suspensão dos pagamentos de FGTS

O artigo 19 Suspende a exigibilidade do recolhimento do FGTS das competências de março, abril e maio de 2020.

Os valores poderão ser pagos em 6 parcelas no dia 7 de cada mês sem correção monetária, juros nem multa a partir de julho de 2020.

PROFISSIONAIS DE SAÚDE

Esses profissionais poderão ter férias ou licenças não remuneradas suspensas mediante aviso anterior de 48h.

ART 26 e seguintes: mediante acordo individual escrito é permitida a prorrogação da jornada de trabalho.

Permite horas suplementares na jornada 12x36, que serão compensadas “no prazo de dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra” (art 27).

BENHAME
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

30 anos
1988 / 2018