

CRISE DO CORONAVIRUS: IMPACTOS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO

Não é preciso descrever a apreensão que o mundo vive com a pandemia do coronavírus. No Brasil, a Lei nº 13.879, de 6 de fevereiro de 2020, traz as primeiras medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública. Na Coletiva realizada ontem, dia 18/03, o Ministro da Economia, Paulo Guedes, anunciou que outras normas serão editadas, sinalizando para a redução de salários e jornada, férias coletivas com comunicação prévia de 48h (hoje o prazo é 15 dias), adoção do teletrabalho (Home Office) de forma ampla e sem os entraves burocráticos previstos na Lei vigente.

Procurando melhor orientar as empresas associadas em procedimentos que atenuem os efeitos sociais e econômicos da presente situação da pandemia do Coronavírus, o SICEPOT MG traz o texto anexo que aborda os impactos da pandemia nos contratos de trabalho, analisando, de forma sucinta, as condições prováveis de ocorrer e as opções das empresas perante a situação concreta.

Ressaltamos que a matéria em anexo foi preparada pela equipe de Relações Trabalhistas da FIEMG e que, pela forma direta da sua abordagem, optamos por divulgá-la, na íntegra.

A equipe do SICEPOT-MG está disponível para esclarecer qualquer dúvida das empresas e empenhada em informar as associadas sobre os temas importantes para o setor.

MEDIDAS TRABALHISTAS EMERGENCIAIS CORONAVIRUS

INFOTRAB Nº 06 - Março 2020

Considerando a classificação da situação do novo coronavírus (COVID 19) como pandemia pela Organização Mundial de Saúde, o que significa o risco potencial de doença infecciosa atingir a população mundial de forma simultânea, não se limitando a locais que já tenham sido identificados como de transmissão interna;

Considerando as peculiaridades de cada segmento patronal representado pela Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais - FIEMG;

SETOR JURÍDICO - RESPONSÁVEL: SANTIAGO E FERREIRA PINTO ADVOGADOS

Murilo Carvalho Santiago, Luciana Guedes Ferreira Pinto e Wellington Alves Rocha - Secretária: Sílvia Sales

Av. Barão Homem de Melo, 3.090 - BH/MG - Estoril - BH/MG - tel. (31) 2121-0438

<http://www.sicepotmg.com> - juridico@sicepotmg.com

Vimos destacar a seguir, **5 medidas trabalhistas de caráter genérico** que podem ser adotadas pelas empresas com vistas a colaborar na gestão de pessoas e, **ao final, sugestões para análise de acordo com o caso concreto e Modelo de Termo Aditivo de Teletrabalho.**

- 1. Teletrabalho | Ponto por exceção**
- 2. Banco de horas**
- 3. Férias individuais e coletivas**
- 4. Licença remunerada**
- 5. Suspensão do Contrato de Trabalho**

1. Teletrabalho | Ponto por Exceção

É o trabalho executado preponderantemente fora das dependências da empresa com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

Nessa modalidade de trabalho não é cabível o pagamento de horas extras, desde que não haja qualquer forma de controle da jornada por parte do empregador.

Se a empresa entender por bem manter o controle de jornada, poderá fazê-lo também através do ponto por exceção, na forma do art. 74, § 4º, que foi introduzido na CLT pela Lei da Liberdade Econômica n. 13.874/2019.

No ponto por exceção, a ausência de marcação do ponto presume o cumprimento normal da jornada de trabalho. Somente deverão ser registradas as excepcionalidades das jornadas diárias, ou seja, atrasos, horas extras autorizadas e faltas.

Para viabilizar o teletrabalho, a empresa deverá fazer um Termo Aditivo ao contrato de trabalho, prevendo:

- O prazo em que o trabalho presencial será convertido em teletrabalho;
- De quem será a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como por eventuais despesas arcadas pelo empregado. Essas utilidades não integram a remuneração do empregado; e, se for o caso;
- Adoção do Ponto por Exceção, nos termos do art. 74, § 4º, que foi introduzido na CLT pela Lei da Liberdade Econômica n. 13.874/2019;
- As demais condições contratuais permanecem inalteradas.

Quanto à proteção da saúde do trabalhador e prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, o empregador deve instruir os empregados quanto às precauções a serem tomadas. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as regras preventivas definidas pelo empregador.

SETOR JURÍDICO - RESPONSÁVEL: SANTIAGO E FERREIRA PINTO ADVOGADOS

Murilo Carvalho Santiago, Luciana Guedes Ferreira Pinto e Wellington Alves Rocha - Secretária: Sílvia Sales

Av. Barão Homem de Melo, 3.090 - BH/MG - Estoril - BH/MG - tel. (31) 2121-0438

<http://www.sicepotmg.com> - juridico@sicepotmg.com

Ao final, segue sugestão de modelo de Termo Aditivo para adoção do teletrabalho.

2. Banco de Horas

É um sistema em que o excesso de horas trabalhado em alguns dias é compensado com a correspondente diminuição em outros dias, ou vice-versa, sem acréscimo salarial, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

As empresas podem fazer acordos de Banco de Horas diretamente com seus empregados, desde que a compensação ocorra dentro de 6 meses. Recomenda-se, nesta hipótese, a realização de um Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho.

Deve ser verificada na convenção coletiva da categoria se há previsão do banco de horas. Em caso positivo, as regras previstas deverão ser observadas.

Para compensações em prazos superiores a 6 meses e até 1 ano, é necessário negociar com o sindicato laboral.

3. Férias individuais e coletivas:

Férias Coletivas

Podem ser concedidas a todos os empregados de uma empresa ou a determinados setores específicos.

A empresa deve, com 15 dias de antecedência, comunicar ao órgão competente em matéria do trabalho as datas de início e fim das férias e, no mesmo prazo informar o sindicato laboral.

Deve, ainda, comunicar a todos os empregados envolvidos, e afixar avisos nos locais/postos de trabalho. Este comunicado substitui o Aviso de Férias individual.

As férias coletivas podem ser gozadas em até 2 períodos anuais distintos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos.

O valor a ser pago para o empregado a título de remuneração de férias coletivas será determinado de acordo com o salário da época da concessão, acrescido de 1/3 (um terço), conforme determinação constitucional.

A remuneração de férias deverá ser paga antecipadamente, incluindo o abono, até dois dias antes do seu início.

Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão férias coletivas proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo. Para cada mês trabalhado, o empregado terá direito a 2,5 (dois e meio) dias de férias.

Férias Individuais

As férias individuais devem ser comunicadas com 30 dias de antecedência. A diminuição desse prazo pode ser negociada com o sindicato de trabalhadores respectivo.

Podem ser parceladas em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, salvo disposição em contrário em acordo e convenção coletiva de trabalho.

Devem ser pagas antecipadamente, incluindo o abono, até dois dias antes do seu início.

Poder-se-á negociar com o sindicato de trabalhadores a alteração do prazo de aviso das férias individuais e coletivas. Na impossibilidade e considerando o artigo 501 da CLT, entendemos ser juridicamente defensável que por motivo de força maior, os prazos sejam modificados.

4. Licença remunerada

O empregado recebe sua remuneração como se tivesse trabalhando e a ausência ao serviço é considerada como justificada. O empregado que permanecer em gozo de licença remunerada por mais de 30 dias, perde o direito às férias do período aquisitivo em andamento. Já no caso em que a licença concedida for de até 30 dias, o empregado continuará tendo direito ao gozo e remuneração das férias, considerando, inclusive, o tempo de afastamento para o cômputo dessa remuneração.

5. Suspensão temporária do contrato de trabalho ou Lay Off

Para que seja possível a suspensão contratual é necessária sua previsão em convenção ou acordo coletivo. Após essa autorização, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.

A suspensão é possível por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual, conforme valor definido em convenção ou acordo coletivo.

Se ocorrer a dispensa do empregado nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em

vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

Sugestões para análise de acordo com o caso concreto

Os recursos dispostos nos itens acima são os permitidos segundo a legislação trabalhista em vigor. Mas é válido lembrar que, outras soluções podem ser adotadas mediante **negociação coletiva**, que poderão prever soluções que atinjam a finalidade econômica e social almejada, cabendo, caso a caso, a avaliação da condição peculiar de cada segmento ou de cada empresa e dos seus respectivos empregados.

De forma mais arrojada, na hipótese de impossibilidade negocial, que é sempre o melhor e mais seguro caminho, algumas situações podem ser analisadas, considerando-se o indiscutível cenário de **força maior**, tipificado pela legislação trabalhista como "todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente" (**art. 501 da CLT**).

Conforme autorizado pelo artigo 444 da CLT, ao empregado com nível superior e com salário igual ou superior a 2 vezes o teto da Previdência, é livre a estipulação das relações contratuais de trabalho com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos relativamente às matérias cuja negociação coletiva é permitida (art. 611 A). Ou seja, para este grupo de empregados, as alterações contratuais podem ser feitas por negociação individual, sem a participação do sindicato de trabalhadores.

A seguir modelo de Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho prevendo o TELETRABALHO, devendo cada empresa adaptá-lo à sua realidade.

(MODELO) TERMO ADITIVO AO CONTRATO DE TRABALHO - TELETRABALHO

(Qualificação das partes), celebram o presente ADITIVO AO CONTRATO DE TRABALHO, nos seguintes termos:

Cláusula Primeira - OBJETO - Considerando a classificação da situação do novo coronavírus (COVID 19) como pandemia pela Organização Mundial de Saúde, o que significa o risco potencial de doença infecciosa atingir a população mundial de forma simultânea, não se limitando a locais que já tenham sido identificados como de transmissão interna, fica acordado que o empregado desenvolverá seu trabalho no regime de "home office" ou "teletrabalho", sendo este considerado o trabalho realizado em sua residência, portanto, fora das dependências físicas da EMPRESA.

Parágrafo Único: O comparecimento eventual às dependências do empregador para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho.

SETOR JURÍDICO - RESPONSÁVEL: SANTIAGO E FERREIRA PINTO ADVOGADOS

Murilo Carvalho Santiago, Luciana Guedes Ferreira Pinto e Wellington Alves Rocha - Secretária: Sílvia Sales

Av. Barão Homem de Melo, 3.090 - BH/MG - Estoril - BH/MG - tel. (31) 2121-0438

<http://www.sicepotmg.com> - juridico@sicepotmg.com



Cláusula Segunda - FUNÇÕES

São atividades a serem desempenhadas pelo EMPREGADO inserido nesse regime, além de outras compatíveis com sua condição pessoal: ESPECIFICAR

Cláusula Terceira - AQUISIÇÃO DE EQUIPAMENTOS - Convencionam as partes que ficará a cargo do _____ a aquisição, manutenção e disponibilização dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

Na hipótese de fornecimento pelo EMPREGADOR, ficará a cargo do EMPREGADO zelar pela preservação do material recebido, ficando responsável pelo custo da manutenção/reparo na hipótese de avarias não decorrentes do uso regular, bem como pela perda, extravio ou subtração.

Cláusula Quarta - AUSÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA - Com a assinatura do presente Termo, o EMPREGADO está isento de controle de jornada, nos termos do artigo 62, III da CLT.

Cláusula Quinta - PRECAUÇÃO QUANTO À ACIDENTE DO TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR - O EMPREGADO declara ter ciência e compromete-se a seguir as regras preventivas da EMPRESA sobre proteção da saúde e prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

Cláusula Sexta - ALTERAÇÃO CONDIÇÕES - As partes estabelecem que as condições de trabalho do contrato remoto acima pactuadas poderão ser alteradas a qualquer tempo, por mútuo consentimento.

Cláusula Sétima - MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS CONTRATUAIS - Permanecem vigentes as demais cláusulas constantes do contrato de trabalho pactuado entre as partes.

E por estarem de pleno acordo, as partes contratantes assinam, em duas vias, o presente aditivo ao contrato de trabalho.

EMPRESA

EMPREGADO

TESTEMUNHAS: 1) _____

2) _____

FONTE: INFORMAÇÃO ESTRATÉGICA - FIEMG

SETOR JURÍDICO - RESPONSÁVEL: SANTIAGO E FERREIRA PINTO ADVOGADOS

Murilo Carvalho Santiago, Luciana Guedes Ferreira Pinto e Wellington Alves Rocha - Secretária: Sílvia Sales

Av. Barão Homem de Melo, 3.090 - BH/MG - Estoril - BH/MG - tel. (31) 2121-0438

<http://www.sicepotmg.com> - juridico@sicepotmg.com