

COVID 19 E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Cartilha de esclarecimentos dos reflexos da proliferação do Novo Coronavírus nas relações de trabalho

Breve Síntese acerca dos principais aspectos das relações de trabalho no período da Pandemia:

AMBIENTE DE TRABALHO

O Empregador deve prezar sempre pela higidez do ambiente de trabalho, seguir as orientações da OMS, praticando atos que evitem o contágio e a expansão do Coronavírus, tais como: higiene constante do local de trabalho, utilização de máscaras, luvas, álcool em gel, etc.

- O Empregador, outrossim, pode reduzir o intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, evitando, assim, o maior contato de seus empregados no refeitório, mediante a redução do tempo correspondente no início ou no término da jornada, por meio de acordo ou convenção coletiva, nos termos do art. 611-A, inciso III da CLT.

- **Empregado com suspeita de coronavírus** que se recusar a realizar o exame pode ser dispensado por justa causa.

- O Empregador não possui dever de pagar pelo teste, mas pode optar pelo pagamento por questão de bom senso.

- **Determinação do Empregador em obrigar o empregado com suspeita de coronavírus a trabalhar no local de trabalho** enseja direito a rescisão indireta por parte dos outros empregados.

- Da mesma forma, o empregador que não adote medidas preventivas e de contenção pode estar praticando justa causa, de modo a ensejar a rescisão indireta daqueles que se sentirem diretamente prejudicados. É claro que a punição máxima depende

do caso concreto e da probabilidade real de contágio e disseminação.

- O Empregador que obriga o empregado a viajar em período de pandemia tem responsabilidade objetiva sobre eventual contágio pelo contato com outras pessoas em decorrência deste deslocamento a trabalho (doença ocupacional – artigo 118 da Lei 8.213/91), salvo no caso do artigo 20, p. 1º, d, da Lei da Previdência.

EMPREGADO INFECTADO

A empresa pagará os 15 primeiros dias e depois disso a responsabilidade pelo pagamento passa para o Órgão Previdenciário, pois se enquadra como doença ocupacional (artigos 19 e 20 da Lei 8.213/91).

EMPREGADO EM QUARENTENA OU NECESSÁRIO AFASTAMENTO NÃO DOENTE - LICENÇA REMUNERADA

A Lei 13.979/2020 prevê medidas de afastamento, quarentena e restrição de circulação.

Em seu artigo 3º, § 3º, a referida Lei prevê o abono dos dias de falta do empregado em virtude das medidas preventivas acima, para fins de controle da epidemia. Isto quer dizer que o contrato de trabalho dos empregados atingidos pela quarentena ou pelo necessário afastamento, mesmo que não infectado, mas como medida de prevenção, ficará interrompido. Desta forma, o empregado recebe o salário sem trabalhar.

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

Poderá o Empregador ajustar por escrito com o Empregado que o período de licenciamento servirá como compensação das horas extras antes laboradas ou adotar a regra do artigo 61 da CLT:

Como a situação epidemiológica se enquadra na categoria de força maior (art. 501 da CLT), poderá ser adotada a regra contida no artigo 61, § 3º da CLT, isto é, o empregado interrompe a prestação de serviços, recebendo os salários do período e quando retornar o Empregador poderá exigir, independente de ajuste escrito, até 2 horas extras por dia, por um período de até 45 dias, para compensar o período de afastamento.

TRABALHO À DISTÂNCIA OU TELETRABALHO

Desde que de comum acordo entre Empregador e Empregado, o trabalho presencial pode ser alterado para o regime de Teletrabalho ou à distância, sendo necessário a confecção de um Aditivo Contratual, nos termos do §1º do art. 75-C da CLT, com a observação de que este regime se dará tão somente enquanto perdurar o período de isolamento, fixado pela OMS.

FÉRIAS COLETIVAS

O Empregador pode conceder férias coletivas, devendo realizar o pagamento da mesma, acrescida do terço constitucional, com antecedência de dois dias do início das mesmas.

A regra de comunicação de antecedência mínima de 30 dias, neste caso específico, é mitigada/flexibilizada em razão da ocorrência da força maior, por se tratar de medida emergencial, alternativa para se manter viva a empresa, em respeito ao princípio da função social da empresa.

REDUÇÃO DO SALÁRIO

O artigo 611-A da CLT juntamente do art. 7º, inciso VI da Constituição Federal prevê a permissão de redução salarial por acordo coletivo ou convenção coletiva, durante o período de afastamento do empregado devido à epidemia; contudo, na prática, os Sindicatos não estão aceitando.

Contudo, o Governo Federal vem estudando proposta para que seja permitida tal redução, autorizando tal alteração mediante acordo individual e limitando a 50%; assim, melhor aguardar pois após a confecção da proposta, ela deve ser aprovada pelo Congresso Nacional para possuir validade.

Merece especial atenção a regra contida no artigo 503 da CLT, em razão do mesmo não ter sido recepcionado pela Constituição da República; logo Não é permitido a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, em até 25% (vinte e cinco por cento).

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Nos termos do art. 501 e art 611-A, ambos da CLT, mediante acordo coletivo ou convenção coletiva, poderá haver a suspensão do contrato de trabalho, período em que ficam suspensos todos os pagamentos ao empregado, enquanto perdurar os motivos da suspensão (neste caso, isolamento pela Pandemia), retornando ao normal após a cessação da suspensão.

De igual forma, o Governo vem estudando propostas para nova regulamentação: Ministro Paulo Guedes propõe que seja permitida a suspensão contratual pelo período de três meses, com os “salários” sendo pagos pelo Governo; assim sendo, melhor aguardar a definição acerca desta nova regulamentação, o que deverá ocorrer nos próximos dias.

FORÇA MAIOR

A declaração de epidemia mundial enquadra-se como motivo de força maior, prevista nos art. 501, 502 e 504 da CLT, com base nisso a legislação permite:

1) no caso de EXTINÇÃO DA EMPRESA, OU DE UM DOS ESTABELECIMENTOS EM QUE TRABALHE O EMPREGADO: é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte: sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478; não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa; e havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade;

2) no caso de FECHAMENTO DO ESTABELECIMENTO POR DETERMINAÇÃO DO PODER PÚBLICO: No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável, devendo nesse caso a empresa ingressar em juízo requerendo esse pagamento pelo órgão responsável (art. 486 da CLT).

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

Nos termos do art. 477-B da CLT, o Empregador poderá negociar com o Sindicato dos Empregados, um PDV (Programa de Demissão Voluntária) para realizar rescisão do contrato de trabalho dos empregados, de forma menos onerosa.

DISPENSA POR MÚTUO ACORDO

Empregador e empregado podem assinar dispensa por mútuo acordo, nos termos do art. 484-A da CLT, devendo aquele pagar

apenas parte das verbas rescisórias, tendo, assim, uma redução de suas despesas, liberando o Empregado para sacar o FGTS.

Marco Aurélio Oliveira Lima

Em caso de dúvidas envie email para:
contato@andradesouto.com.br