

E-BOOK

*GUIA DE OPÇÕES PARA AS
EMPRESAS
ENFRENTAREM A
CRISE DO CORONAVIRUS*



www.polianamarques.com.br


POLIANA MARQUES
Advocacia Inteligente



POLIANA MARQUES
Advocacia Inteligente

INTRODUÇÃO

Com a expansão do vírus covid-19 no Brasil, o funcionamento de várias empresas foi afetado em razão das orientações governamentais para reduzir a aglomeração de pessoas em locais públicos e privados, visando impedir a proliferação do vírus no País.

Assim, cientes da necessidade de orientar nossos clientes, bem como a comunidade empresária em geral, elaboramos este e-book informativo com possíveis soluções que podem ser adotadas pelas empresas nesse momento de crise.

Não objetivamos esgotar todos os temas, tampouco oferecer respostas prontas para as empresas, que devem, junto a sua assessoria jurídica especializada, buscar o melhor caminho para cada situação.

Portanto, aproveite bem esse material, pois ele está atualizado pela Lei 13.979/2020, MP 927/2020 e MP 928/2020, e contém uma gama de opções que podem ser adotadas pelos mais variados seguimentos.

Boa leitura!

CONTATO

(11) 94725-8650

contato@polianamarques.com.br

SITE

www.polianamarques.com.br

INSTAGRAM

[@polianamarquesadv](https://www.instagram.com/polianamarquesadv)

LINDEKN

Poliana Marques de Souza

RISCO DO NEGÓCIO

Inicialmente, é importante registrar que o risco do negócio é do empresário e que, segundo dispõe a Constituição Federal Brasileira e da CLT, o interesse público deve sempre prevalecer sobre o interesse privado.

Cientes disso, os empresários precisam estudar com cautela as opções legais existentes, visando adotar a posição que melhor se adeque ao seu negócio, bem como minimize os prejuízos que podem advir da atual crise.

LEGISLAÇÃO DE EMERGÊNCIA PARA ENFRENTAMENTO DO CORONAVÍRUS

Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020

Em 06 de fevereiro de 2020, foi publicada a Lei nº 13.979/2020, prevendo medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. Esta lei prevê as situações de isolamento, quarentena e considera como faltas justificadas as ausências dos empregados em decorrência dessas medidas.

Isolamento é medida determinada por profissionais da saúde aos casos de suspeita de infecção pelo covid-19. Quarentena é a determinação por parte das autoridades públicas de restrição de atividades e movimentação de pessoas, a fim de evitar a propagação da doença.

Medidas Provisórias nº 927 e 928, de março de 2020

Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. O objetivo da MP é a preservação do emprego, da renda e o enfrentamento do estado de calamidade pública.

A MP reconhece a situação de força maior e convalida as situações adotadas pelas empresas, 30 dias antes de sua entrada em vigor, desde que não sejam contrárias ao que ela dispõe.

AFASTAMENTOS POR CONTAMINAÇÃO

O empregados diagnosticados com o vírus, que tenham recebido atestado com mais de 15 dias, deverão ser encaminhados para o INSS, a fim de obterem auxílio-doença, conforme lei previdenciária.

Nesse caso específico, recomenda-se o recebimento de atestados por via e-mail ou WhatsApp, evitando-se, assim, qualquer contato pessoal.

Todavia, este tópico ainda está em aberto, pois há notícias de que o INSS arcará com todo o período de afastamento dos empregados. Assim que sair notícia oficial, informaremos em nossas redes de contato.

EMPREGADOS DO GRUPO DE RISCO

Em razão risco de contaminação e da responsabilidade da empresa em relação à saúde dos empregados, recomenda-se o imediato afastamento dos empregados listados no grupo de risco da empresa.

OPÇÕES PARA OS EMPRESÁRIOS:

ESCALAS E REVEZAMENTOS

Para as empresas que ainda estão funcionando, sugerimos a elaboração de escala de atendimento entre as equipes, visando evitar a aglomeração das pessoas.

TELETRABALHO ou HOME OFFICE

Teletrabalho ou home office são modalidades de trabalho semelhantes, porém, no teletrabalho a atividade está intimamente ligada a utilização de tecnologias de informação e de comunicação para o desempenho da função e não há controle de jornada e, por isso, não há pagamento de horas extras. Ele está previsto no artigo 75-A, da CLT.

Já o trabalho em home office possui os mesmos requisitos do trabalho presencial, todavia, é realizado na dependência do empregado. Portanto, nesse caso, se houver controle de jornada, haverá o pagamento de horas extras.

Requisitos TRADICIONAIS para implantação do teletrabalho ou home office:

1. Elaboração de aditivo contratual contendo:

- Anuência do empregado (relativizada)
- Prazo de transição de 15 dias (relativizada);
- Descrição das atividades a serem desempenhadas;
- Descrição dos equipamentos que serão utilizados para execução do trabalho remoto;
- Descrição do valor do reembolso das despesas arcadas pelo empregado, como, por exemplo, com energia, água, internet, telefone, computador, etc.
- Valores de reembolso não terão natureza salarial.

2. Elaboração do termo de responsabilidade quanto a observância das instruções fornecidas pelo empregador e em relação a NR 17 (normas de ergonomia)

Caso haja o controle da jornada de trabalho do empregado, deve ser observada a jornada contratual prevista, sob pena de pagamento de **horas extras**.

Nesse tipo de contrato, orienta-se, ainda, a definição de regras e horário para uso do grupo de **WhatsApp corporativo**, visando evitar a caracterização de horas extras e a invasão ao lazer dos empregados.

O QUE MUDOU COM A MP 927?

- **Está dispensada a concordância dos empregados;**
- **Notificação prévia de 48 horas antes do início do teletrabalho;**
- **Formalização do aditivo e descrição do reembolso em até 30 dias da mudança de regime de trabalho;**
- **Pode ser aplicado para estagiários e aprendizes.**

FÉRIAS INDIVIDUAIS

A CLT estabelece que a data das férias deve ser definida a critério do empregador (art. 136, CLT). Dessa forma, essa é uma opção viável, visando reduzir a aglomeração de pessoas e minimizar os prejuízos das empresas.

O pagamento das férias, incluindo o 1/3 constitucional, deve ocorrer com antecedência de 2 dias úteis, em regra, pois, como abaixo está descrito, essa regra foi flexibilizada pela MP 927.

Além disso, o início das férias não pode ocorrer no período de 02 dias que antecedem feriado ou final de semana.

Apesar de a CLT exigir um aviso prévio de 30 dias para a concessão de férias, esse prazo também foi relativizado pela MP 927. Veja abaixo:

O QUE MUDOU COM A MP 927?

- **Pagamento da remuneração de férias até 5º dia útil, após o início do período;**
- **Pagamento de 1/3 constitucional até 30 novembro de 2020 (época do pagamento da 1ª parcela do 13º salário);**
- **Notificação de férias com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou meio eletrônico;**
- **Possibilidade de antecipar férias do período aquisitivo (Ex. férias de 2020, 2021);**
- **Prioridade das férias para empregados do grupo de risco;**
- **Em caso de rescisão do contrato, o pagamento das férias deve ocorrer junto com as verbas rescisórias.**

FÉRIAS COLETIVAS

A opção de férias coletivas está prevista no artigo 139, da CLT e, com o risco de aumento da contaminação pelo coronavírus e determinação de paralisação pelas autoridades governamentais, é uma opção viável.

É possível que as férias coletivas sejam de toda empresa, de alguns setores ou filiais.

Os requisitos são:

- Comunicação prévia para o Ministério da Economia (antigo Ministério do Trabalho);
- Enviar cópia da comunicação ao Sindicato;
- Afixar aviso no local de trabalho;
- Pagamento com 1/3 constitucional, com 2 dias úteis de antecedência;
- Não precisa de consentimento dos empregados, apenas comunicação.

A CLT prevê o prazo de 15 dias de antecedência para a comunicação das férias coletivas, mas, nesse caso, entendemos também estar relativizado.

Não precisa de negociação coletiva com o sindicato ou autorização do Ministério da Economia, mas apenas prévia comunicação, informando sobre a paralisação de férias.

O QUE MUDOU COM A MP 927?

- **Dispensa a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional;**
- **Notificação dos empregados em no mínimo 48h de antecedência;**
- **A MP nada menciona sobre a forma de pagamento das férias coletivas.**

ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

A MP 927, criou a possibilidade de adiantar os feriados oficiais e religiosos, sejam federais, estaduais, distritais ou municipais.

Requisitos:

- Notificação prévia de, no mínimo, 48 horas;
- A antecipação de feriados oficiais é de livre escolha da empresa;
- A antecipação de feriados religiosos precisa da concordância do empregado.

BANCO DE HORAS

O banco de horas pode ser anual ou semestral e encontra-se previsto no art. 59, da CLT.

O banco de horas anual (1 ano) deve, necessariamente, ser instituído por meio de acordo ou convenção coletiva junto ao Sindicato. O banco de horas semestral (6 meses) pode ser pactuado de forma individual, entre empregado e empresa.

O QUE MUDOU COM A MP 927:

- **O Banco de Horas, por acordo individual, tem duração de 18 meses para o período da calamidade pública;**
- **A compensação posterior fica limitada a 02 horas extras por dia e jornada máxima de 10 horas diárias;**

Essa é uma opção interessante, pois contabiliza as **horas negativas** (banco de horas negativo) dos empregados, possibilitando uma reposição futura.

Caso haja rescisão do contrato de trabalho, entende-se que a empresa abre mão das horas desse banco negativo, não podendo ser descontadas do salário do empregado.

SUSPENSÃO DE EXAMES MÉDICOS

A MP prevê a suspensão da obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

Após o término do estado de calamidade, a empresa tem 60 dias para realizar os exames suspensos.

LICENÇA REMUNERADA

A concessão de licença remunerada não precisa de concordância dos empregados.

Se a licença remunerada superar 30 dias durante o período aquisitivo, os empregados perdem o direito as férias, reiniciando a contagem de novas férias após o fim do afastamento.

Nesse caso, não precisa de aditivo contratual, mas mera comunicação.

A MP nada flexibiliza sobre esse ponto, devendo ser adotada a regra legal.

LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO

Não aconselhamos a utilização desse tipo de licença, em razão dos riscos que ela envolve, bem como ante o grave prejuízo ao empregado.

Além do mais, a licença sem remuneração precisa ser solicitada pelo empregado e contar com a concordância da empresa, devendo os motivos do afastamento serem expressamente consignados no requerimento. A licença sem remuneração não ocasiona a perda do direito as férias.

VALE TRANSPORTE, VALE ALIMENTAÇÃO E VALE REFEIÇÃO

O vale transporte pressupõe o deslocamento do empregado para o trabalho e vice-versa. Logo, nos casos de home office, férias ou licença remunerada é possível a exclusão desse pagamento.

O Vale Alimentação ou Refeição deve ser mantido quando o empregado continuar a prestar serviços na modalidade home office ou teletrabalho.

Todavia, na situação de férias ou licença remunerada, vale conferir o que dispõe a convenção coletiva ou regimento interno da empresa.

Na inexistência de ambas, recomenda-se consultar a assessoria jurídica da empresa para avaliar cada caso.

INTERRUPÇÃO DO TRABALHO POR FORÇA MAIOR – COMPENSAÇÃO DE JORNADA COMPULSÓRIA

Essa é uma opção interessante para as empresas que não optarem pela implantação do banco de horas.

O art. 61, § 3º, da CLT, prevê a possibilidade de, em caso de interdição das atividades da empresa por força maior, ser realizada prorrogação de jornada por 2 horas extras diárias, pelo número de dias indispensáveis à recuperação da empresa, porém, limitadas a 45 dias.

Ou seja, é possível, a depender da necessidade da empresa, a compensação de até 90 horas extras pelos empregados, sem a necessidade de pagamento de horas extras.

Para isso, é necessária prévia autorização do Departamento do Trabalho, do Ministério da Economia. Recomenda-se, ainda, a notificação expressa dos trabalhadores, no sentido de que as horas não trabalhadas serão futuramente compensadas, nos termos do §3º do artigo 61 da CLT.

LICENÇA PARA QUALIFICAÇÃO

A MP 927/2020 previa a possibilidade de licença por até 4 meses para capacitação do empregado. Todavia, a MP 928/2020, editada posteriormente, revogou o art. 18, que previa essa modalidade.

Assim, por inexistência de previsão legal, não indicamos essa hipótese.

EXTINÇÃO DA EMPRESA E RESCISÃO POR FORÇA MAIOR

O artigo 502, da CLT, prevê que, na situação de extinção da empresa em decorrência de força maior, é possível a rescisão do contrato de trabalho, com a redução da multa do FGTS pela metade, ou seja, no percentual de 20%.

Atenção: essa opção apenas deve ser aplicada caso haja a extinção a empresa ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado.

SUSPENSÃO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

A MP suspende a exigibilidade do recolhimento do FGTS com vencimento em abril, maio e junho de 2020.

O recolhimento será realizado de forma parcelada, em até 6 vezes, a partir de julho de 2020, sem incidência de atualização, multa ou encargos legais.

Na hipótese de rescisão do contrato, encera-se a suspensão, sendo devido o pagamento dos valores antecipados e a multa do FGTS, se cabível.

RESPONSABILIDADE DA EMPRESA PELOS CUIDADOS COM O LOCAL DE TRABALHO

O local de trabalho, também denominado meio ambiente do trabalho, é de responsabilidade da empresa. Logo, ela deve fornecer aos empregados todos os equipamentos necessários a preservação da saúde, higiene e segurança.

Recomenda-se, nesse momento de pandemia, além do fornecimento dos itens de higiene, a entrega e colheita da assinatura do empregado no termo de responsabilidade quanto a obediência das orientações repassadas pela empresa, sob pena de punição disciplinar.

Essas medidas visam preservar a vida dos empregados e também resguardar a empresa de eventual responsabilização por omissão.

A MP 927 estabelece ainda que os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

CONCLUSÃO

Sabemos que muitas medidas públicas ainda serão adotadas e que são imprevisíveis os efeitos da crise atual, por isso, nos colocamos a disposição para eventuais esclarecimentos e auxílios. Cientes de que a preservação da vida humana é a prioridade, agradecemos a atenção e finalizamos esse e-book com a seguinte mensagem:

“Uma empresa é feita de pessoas para pessoas. Priorizar o que é importante agora, garantirá a sobrevivência daquilo que é essencial amanhã. Que todos possamos, juntos, enfrentar esse inimigo invisível e sair dessa crise ainda mais fortes, convictos de que as dificuldades servem para nos fortalecer e não o contrário. Mente positiva, espírito fortalecido, foco na solução e avante, sempre, é o que desejamos a vocês.”

**AUTORIA: Poliana Marques de Souza, OAB/SP 430.491.
CONTRIBUIÇÃO: Alexandre Viveiros Pereira, OAB/SP 65.960, e Giovanna Gund Santi, OAB/SP 419.977.**