

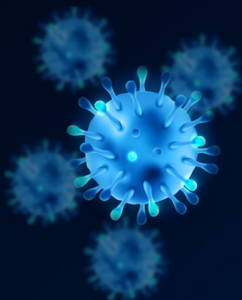


POSSIBILIDADES JURÍDICAS NA RELAÇÃO  
DE TRABALHO EM TEMPOS DE

**COVID-19**《《



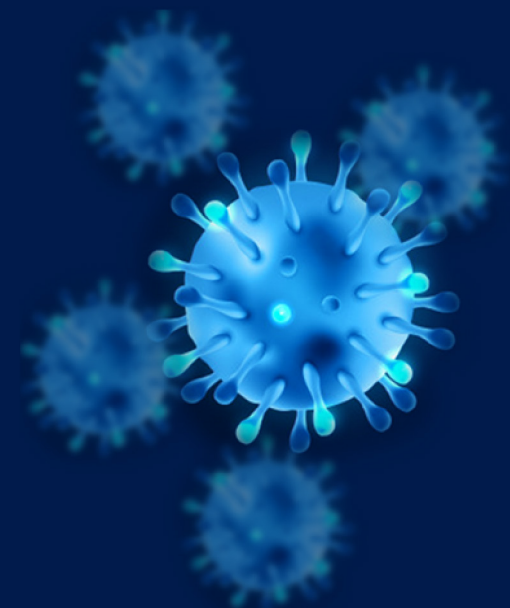
**MARINHO**  
ADVOGADOS ASSOCIADOS



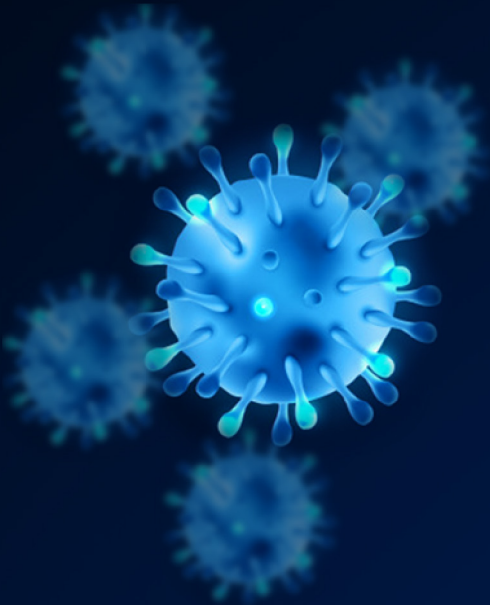
Para conter a rápida disseminação do Coronavírus –COVID-19, as autoridades públicas vêm editando determinações, dentre as quais se destaca o isolamento social. Nas próximas linhas, apresentam-se as principais alternativas jurídicas que podem ser implementadas pela empresa, no que toca às relações de trabalho.

» **HOME OFFICE**, já muito praticado nas empresas de TI, está regulamentado pela Lei 13.467/2017, que autoriza, nas funções que sejam compatíveis, que o trabalho do colaborador seja executado de forma remota. A norma determina que essa modalidade deve se dar por mútuo acordo; todavia, especialistas afirmam que, neste cenário de pandemia, pode haver determinação unilateral da empresa. Algumas observações são importantes: a jornada de trabalho deve ser respeitada, assim também como o horário de intervalo e de almoço (algumas empresas fazem controle em ambientes digitais). É dever da empresa, se o empregado não possuir, fornecer os equipamentos de trabalho. Recomenda-se que a empresa promova instrução para se evitar acidentes de trabalho. No caso de trabalho executado nesta modalidade, há dispensa de pagamento de vale transporte, devendo ser mantidos, todavia, os auxílios referentes à refeição (quando obrigatórios, nos termos da lei).

» **REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO**: esta modalidade autoriza a redução da jornada do trabalhador e, conseqüentemente, do salário, mediante as seguintes condições: reconhecida dificuldade financeira, observância da limitação de 25% para redução do salário e, por fim, que seja implementada mediante previsão em instrumentos coletivos, com a participação do sindicato profissional da categoria. No último dia 19 de março, o governo anunciou um pacote (que ainda depende de aprovação) que inclui a redução proporcional de salários e da jornada de trabalho em até 50%, sendo que tal medida vigorará apenas enquanto durar o cenário de crise gerado pela epidemia.

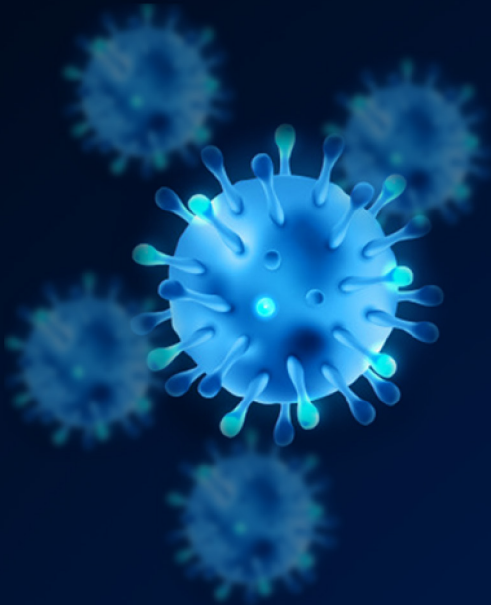






» **FÉRIAS COLETIVAS**, regulamentada pelo artigo 139 da CLT que autoriza pelo menos 10 (dez) dias de férias a todos os empregados – ou de setores específicos (acaso a empresa entenda que somente determinado departamento deva ser afastado). Para que o procedimento não seja invalidado, importante observação determinação legal de prévia comunicação à Secretaria do Trabalho (antigo Ministério do Trabalho). A norma faz previsão de que esta informação se dê com antecedência mínima de 15 (quinze) dias; todavia, dada a excepcionalidade da situação, os especialistas têm sido unânimes no sentido de maleabilidade da norma, permanecendo, todavia, a obrigação de se fazer um comunicado antes do afastamento dos trabalhadores. Além disso, a lei determina que o empregador envie cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providencie a afixação de aviso claro nos locais de trabalho. Por fim, orienta-se que as férias coletivas sejam anotadas na CTPS de todos os empregados

» **LICENÇA REMUNERADA** é hipótese de interrupção do contrato de trabalho, não havendo a prestação de serviço por parte do empregado. Neste caso, permanece a responsabilidade do empregador de, além do pagamento à título de licença remunerada, promover o pagamento dos tributos decorrentes do salário tais como: de FGTS, INSS e IRRF. Por outro lado, caso a licença supere os 30 dias, o empregado que já estiver no período aquisitivo perderá o direito às férias, sendo que o novo período de aquisição somente se inicia após o fim deste afastamento. Uma vantagem apontada nesta modalidade, é que não há necessidade de pagamento de antecipação de salário e de 1/3, previsto para situações normais de férias. Orienta-se que, caso a empresa opte por esta modalidade, que o faça por meio de Termo Aditivo Individual do contrato de trabalho com a especificação do período de licença concedido.



» **BANCO DE HORAS** é o sistema em que se permite compensar as horas extraordinárias realizadas pelo trabalhador com folgas. No caso específico, as empresas podem utilizar esta modalidade para compensar as horas excedentes nas jornadas de trabalho com as faltas decorrentes do isolamento social, de forma que os dias de afastamento serão lançados no banco de horas e abatidos posteriormente na hipótese de realização de hora extra. Ressalta-se que o Banco de Horas pode ser instituído por meio de Acordo Individual entre empregado e empregador, sendo que nesta hipótese a CLT prevê que a compensação deverá ocorrer dentro do período máximo de 6 (seis) meses (art. 59, §5 da CLT). Recomenda-se, ainda, observar a norma coletiva e verificar se há a exigência de cumprimento de algum requisito específico para cada categoria.

**Além dessas possibilidades, recomenda-se aos gestores das empresas verificar se o Sindicato da categoria não firmou um pacto com alternativas mais favoráveis.**

**MARINHO ADVOGADOS ASSOCIADOS, ficará à inteira disposição para eventuais esclarecimentos e auxílio na implementação dos procedimentos.**