MEDIDAS TRABALHISTAS QUE O EMPRESÁRIO PODE TOMAR EM TEMPO DE COVID-19

MEDIDAS DE ISOLAMENTO, SAÚDE PÚBLICA E MANUTENÇÃO DA ECONOMIA.

As Novas Legislações, MPs, Decretos e Leis Ordinárias, aprovadas nesse período de Pandemia, são transitórias e visam manter as medidas de saúde através do Isolamento Físico das Pessoas, bem como, minimizar os Impactos desse isolamento nos setores econômicos nacionais.

ANÁLISE DE RISCO TRABALHISTA

O Empresário, antes de tomar qualquer decisão, seja ela respaldada na legislação atual ou não, deve fazer uma análise dos seus riscos, e buscar o parecer de especialistas.

TELETRABALHO, HOME OFFICE E TRABALHO À DISTÂNCIA - MP 927/2020

Medida da MP 927/2020, que dá a possibilidade do Empregador alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância, independente de acordo, individual ou coletivo.

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS COLETIVAS E INDIVIDUAIS - MP 927/2020

A MP 927/2020 traz a possibilidade de antecipar as férias dos empregados, com necessidade de aviso prévio de 48 horas e com a possibilidade de pagamento do salário de forma não antecipada, até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, e o 1/3 de férias pode ser pago até a data em que é devido o 13º Salário.

DO ADIAMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO - MP 927/2020

Uma medida de impacto tributário e trabalhista é a suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente. Esses recolhimentos podem ser feitos de forma parcelada, em até 6 parcelas mensais, a partir de julho de 2020

MAS QUAL A DIFERENÇA DE TELETRABALHO E TRABALHO REMOTO?

O Teletrabalho, foi regulamentado em 2017, e possibilita que o empregado trabalhe à distância sem controle de jornada de trabalho.

Já no Trabalho Remoto, o Empregado deverá continuar cumprindo as suas funções e atividades habituais, cumprindo a sua jornada normal de trabalho.

ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS - MP 927/2020

Existe ainda a possibilidade de antecipação dos feriados não religiosos para esse período de paralisação, sendo compensados com as datas futuras, nas quais cairiam os feriados, e que, em virtude dessa medida seriam trabalhados normalmente.

ESTABELECIMENTO DE SAÚDE - MP 927/2020

De Acordo com a MP 927/2020, os estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual, poderão ter as jornadas de trabalho dos seus funcionários ampliadas, mesmo na jornada de doze horas por 36, as quais poderão ser modificadas para 13x24, podendo essas horas suplementares ser compensadas no banco de horas.

DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO - MP 927/2020

Durante o estado de calamidade, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.
Após a cessação do estado de calamidade, terá o prazo de 60 dias para regularizar os referidos exames.

BANCO DE HORAS - MP 927/2020

O Banco de Horas é uma das medidas mais usuais para aqueles empresários que esperam o retorno da economia e das atividades empresariais.
A critério do Empregador, pode-se determinar a suspensão das atividades, e essas horas de trabalho que o Empregado ficará em casa recebendo serão compensadas futuramente por horas trabalhadas,

PRESERVAÇÃO DO EMPREGO

A MP 936/202 tem por finalidade a preservação do emprego, sendo que as medidas acima, serão autorizadas desde que o Empresário se comprometa e evitar a demissões dos seus funcionários, os quais terão garantia provisória de emprego pelo período da Suspensão ou Redução, e após o restabelecimento do contrato de trabalho, por período igual à Suspensão ou Redução

PROGRAMA EMERGENCIAL DE EMPREGO E RENDA - MP 936/2020

A MP 936/2020 estabelece que, durante o estado de calamidade, o Empregador poderá reduzir a jornada de trabalho e o salário, bem como poderá suspender temporariamente os contratos de Trabalho, tendo como contraprestação a obrigação de não demitir funcionários.

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO - MP 936/2020

Durante o estado de calamidade o Empresário poderá acordar com o seu empregado a redução da jornada de trabalho e salário nos seguintes percentuais: 25%, 50% ou 70%, por até 90 (noventa) dias, desde que seja mantido o salário-hora proporcional, e desde que seja realizado acordo individual escrito com o consentimento do Empregado.

SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Outra medida instituída pela MP 936/2020 é a de possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho, mediante acordo individual, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, podendo ser fracionado por dois períodos

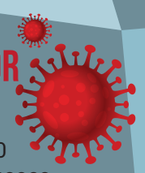
PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA - PDV E O PLANO DE APOSENTADORIA INCENTIVADA - PAI

O Plano de Demissão Voluntária - PDV e o Plano de Aposentadoria Incentivada - PAI, previstos no art. 477-b da CLT, são medidas contrárias a preservação do emprego, mas que estão sendo adotadas por muitas empresas de grande porte neste momento de crise.

ACORDO INDIVIDUAL DE DEMISSÃO

Outra possibilidade, é o Acordo de rescisão, o qual foi inserido após a reforma trabalhista, no art. 484-a da CLT e permite a celebração de acordo Trabalhista para demissão, nesse acordo poderá ser acordada a redução pela metade do aviso prévio, a metade da multa do FGTS, sendo que todas as outras verbas serão devidas integralmente.

TRABALHADOR INFECTADO



A Lei 13.979/2020 dispõe que as pessoas infectadas devem ficar em isolamento total. Os casos de trabalhadores infectados pela Covid, não serão considerados ocupacionais, salvo nexo de causalidade comprovado.

TRABALHADOR SUSPEITO

No caso do Empregado alegar que está com suspeita de ter contraído o Corona vírus, é dever dele realizar consulta médica, apresentado atestado ao Empregador, com determinação de isolamento, quarentena e/ou exames compulsórios.

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM TEMPO DE PANDEMIA.

Como regra prevalecem as modalidades de demissão da CLT:

Dispensa sem justa causa, Pedido de Demissão do Empregado, Dispensa com Justa Causa, Culpa Recíproca, Rescisão Indireta, PDV, Acordo Individual e Dispensa por Força Maior.

CONCLUSÃO

Conforme explanado, é ideal que o Empresário consulte o seu contador e advogado de confiança, ambos juntos, pois tais medidas extrapolam a competência individual de cada um dos profissionais, a fim de mitigar o risco e tomar a decisão mais assertiva no menor prazo possível.

CARMINATTI & DANGUI
ADVOGADOS ASSOCIADOS