

ASPECTOS TRABALHISTAS E O CORONAVÍRUS – Orientações ao Associado

Prezado associado,

Considerando que no dia 11 de março de 2020 a Organização Mundial da Saúde declarou que o COVID-19 é uma pandemia;

Considerando que estão sendo adotadas diversas medidas necessárias para conter a sua disseminação em todo o mundo;

Considerando os reflexos nas relações de trabalho em decorrência da pandemia;

O SINDUSCON-PR vem informá-lo a respeito dos seguintes **aspectos trabalhistas** sobre o novo Coronavírus:

No início de fevereiro, o Brasil aprovou a Lei Federal 13.979/2020 para o enfrentamento da questão da saúde pública decorrente do surto COVID-19, regulamentada pela Portaria 356, de 11/03/2020 do Ministério da Saúde.

A lei estabelece possibilidade de adoção de medidas que podem levar ao afastamento compulsório de pessoas do convívio social, tais como o isolamento e a quarentena, de modo a evitar a possível contaminação ou a propagação do COVID-19.

Estabelece também que será considerado como falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas na lei, devendo, portanto, o afastamento do trabalho ser acompanhado de indicação médica ou correspondente ato administrativo da autoridade de saúde competente.

Aos empregados com recomendação médica de afastamento, os primeiros 15 dias são de responsabilidade da empresa e, a partir do 16º dia, a responsabilidade passa a ser do INSS, nos termos do art. 201, I, da Constituição Federal e arts. 59 e 63 da Lei n. 8.213/91.

Diante deste cenário emergencial de saúde pública, além das medidas de prevenção no ambiente de trabalho, as empresas contam com ferramentas para o trabalho remoto ou para a descontinuação do trabalho, caso necessário, conforme seja a variação do tempo, tais como:

1. Teletrabalho: o regime de teletrabalho poderá ser adotado para situações em que ele seja viável, mediante ajuste direto entre empregado e empregador e a sua reversibilidade à situação do trabalho anterior a qualquer tempo;

2. Banco de horas: as empresas poderão adotar o sistema de banco de horas para a compensação da jornada, se estabelecido pelo tempo de até 6 (seis) meses - dado que a CCT só exige a intervenção sindical ao BH de viger anual –, podendo ser implementado mediante acordo direto empresa e empregado;

3. Férias individuais: podem ser concedidas aos empregados que tenham o período aquisitivo completo, observados os procedimentos legais, lembrando que elas podem ser tripartidas, com um período de 14 dias e dois outros de no mínimo 05 dias. Facilita o fluxo de caixa. A questão do aviso antecedente de 30 dias é contornável, sendo que o TST diz não haver qualquer efeito pecuniário a sua não observação; e, ainda, em caso de alguma autuação há razoabilidade jurídica na sustentação de que a pandemia faz relevar a regra.

4. Férias coletivas: poderão ser concedidas a todos os empregados da empresa ou de determinados setores, nos moldes previstos na CLT;

5. “Lay off”: regime previsto no art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, que suspende o contrato de trabalho. Sua implantação depende de negociação coletiva entre empresa e sindicato laboral e pode desonerar a folha salarial e encargos e benefícios;

6. Licença remunerada: que liquida o período aquisitivo de férias em formação, por 31 dias, sem paga do acréscimo de 1/3.

7. Despedida por distrato: que reduz aviso prévio e multa do FGTS à metade, ou sem justa causa mesmo.

A opção por quaisquer das ferramentas previstas na legislação em vigor deve ser avaliada internamente por cada empresa, de modo encontrar a melhor solução para a sua realidade.

Diretoria Sinduscon Paraná