

RELAÇÕES DE TRABALHO EM MEIO AO COVID-19

WAGNER ODRI ADVOGADOS

Rua Orense, nº 41 - conj 1415
Diadema, São Paulo/SP

Telefone: 11 -4308-8887

Email: wagner@wagnerodri.adv.br
marisa.lima@wagnerodri.adv.br



AS RELAÇÕES DE TRABALHO EM MEIO AO COVID-19

É fato, a pandemia está impactando o mundo inteiro.

Comércios fechados, trabalhos *home office* da noite para o dia, escolas com aulas suspensas, férias antecipadas para empregados...

Tudo começou quando o estado de calamidade pública foi decretado, dia 20/03/2020 e, depois disso, tudo mudou!

Mas, e aí? Como ficam as relações de trabalho em meio à pandemia?

Preparamos um detalhado estudo sobre o atual cenário no nosso país.

A Lei nº 13.979/20 (Lei da quarentena) veio pra regular o afastamento de pessoas com coronavírus e todos os dias parece nascer uma nova nota técnica do MPT ou Medidas Provisórias pra regular as relações de emprego, como a exemplo da MP 927/2020 e a MP 928/2020.

Acesso o link http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm e veja a íntegra da lei.

Os prazos e audiências estão suspensos neste momento, sem contar as inúmeras incertezas jurídicas que nascem agora e que vão refletir e muito depois no Judiciário.

Neste trabalho você vai encontrar pontos relevantes do atual cenário em nosso país, e esperamos poder esclarecer de maneira simples todas as dúvidas no aspecto das relações de trabalho, dentre elas:

Lei 13. 979/2020 – LEI DA QUARENTENA

Orientações para EMPREGADORES e EMPREGADOS sobre o Coronavírus

- Qual a diferença de isolamento e quarentena?
- Interrupção ou Suspensão do Trabalho por ausência causada por coronavírus?
- Autodeclaração em substituição ao atestado médico. A empresa deve aceitar?
- Quem deve arcar com os salários do empregado em isolamento ou quarentena?
- Quais são os deveres do Empregador com a saúde dos trabalhadores em uma pandemia?
- Empregado que adquiriu coronavírus dentro do ambiente de trabalho. É doença do trabalho ou não?

MP 927/2020: Alternativas Trabalhistas pra combater o impacto do Coronavírus

- 04 Informações Relevantes sobre a MP 927/2020
- 08 Medidas possíveis para o Empregador enfrentar a calamidade pública causada pelo coronavírus
- A quem se aplica a MP 927/2020?
- Medidas adotadas pelo Empregador antes dos 30 dias da publicação da MP 927/2020
- Acordos e Convenções Vencidos ou a Vencer
- Atividades Fiscalizatórias **apenas a título de orientação!**
- O Empregador pode suspender benefícios de Vale-Transporte, Vale Refeição e Plano de Saúde em Época de Coronavírus?

Esperamos contribuir, esclarecendo aspectos relevantes nas relações empregatícias.

Vamos lá, é só uma fase e juntos enfrentaremos esse momento tão sensível.

Lei 13.979/2020: Orientações para empregados e empregadores sobre o Coronavírus

Como sabemos, em janeiro de 2020 a OMS (Organização Mundial de Saúde) decretou a pandemia do Coronavírus.

Logo após, no início de fevereiro o Governo editou a primeira lei de proteção coletiva. Conhecida como **Lei nº 13.979/2020 Lei da Quarentena**, foi criada para firmar as medidas de enfrentamento contra o coronavírus, e propos ações de:

- Isolamento
- Quarentena
- Determinação de realização obrigatória de:
 - Exame médicos
 - Testes laboratoriais
 - Coletas de amostras clínicas
 - Vacinação e outras medidas profiláticas
- Estudo ou investigação epidemiológica
- Exumação, necropsia, cremação e manejo de cadáver
- Restrição excepcional e temporária de entrada e saída do País, conforme recomendação técnica e fundamentada da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), por rodovias, portos ou aeroportos
- Requisição de bens e serviços de pessoas naturais e jurídicas, hipótese em que será garantido o pagamento posterior de indenização justa
- Autorização excepcional e temporária para a importação de produtos sujeitos à vigilância sanitária sem registro na Anvisa;

Importante frisar que essa nova lei só vai ter **vigência** durante o tempo em que perdurar essa situação de emergência internacional relacionada ao coronavírus, ou seja, somente enquanto durar a pandemia.

O tempo de duração ainda vai ser definido por ato do Ministro de Estado da Saúde e não pode ser superior ao prazo declarado pela OMS.

Mas, você sabe qual a diferença entre medidas de isolamento e quarentena?

O artigo 2º da Lei nº 13.979/2020, trouxe de forma simples e descomplicada essa distinção.

Isolamento: é a **separação de pessoas doentes ou contaminadas**, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, **de outros**, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus;

X

Quarentena: é a **restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes**, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus.

Percebeu a diferença?

No **isolamento** o objetivo é **separar pessoas que tenham contraído o vírus e que tenha ou não apresentado os sintomas ainda**, através de uma investigação clínica e laboratorial.

Já na **quarentena**, o objetivo é **de restringir ou separar pessoas suspeitas** daquelas que estão saudáveis.

Para sabermos como seguir na prática essas medidas, o Ministério da Saúde publicou a **Portaria nº 356/2020**.

Acesse o link para ver a íntegra dessa portaria.

http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/PRT%20356-2020?OpenDocument

Vemos bem como cada medida tem determinações, objetivos e prazos diferenciados:

Medida do isolamento

- **Quem determina:** médicos através de prescrição médica ou a vigilância sanitária epidemiológica

Obs: A prescrição médica deve ser acompanhada de termo de consentimento livre e esclarecido do paciente (Modelo – Anexo I – da Portaria nº 356/2020)

- **Local do isolamento:** O isolamento deve ser realizado de preferência em domicílio, mas também pode ser realizado em hospitais públicos ou privados, a depender da recomendação médica e do estado de saúde do paciente
- **Prazo do isolamento:** 14 dias, e pode ser prorrogado por igual período se o resultado laboratorial comprovar o risco de transmissão do vírus

Atenção: Não será indicada a medida de isolamento se o diagnóstico para coronavírus for negativo!

Medida de quarentena

- **Quem determina:** O secretário de saúde ou superior mediante ato formal e devidamente motivado
- **Prazo da quarentena:** até 40 dias, e pode ser prorrogado pelo tempo necessário pra reduzir a transmissão e garantir a manutenção dos serviços de saúde

Obs: Essa prorrogação dependerá de prévia avaliação do Centro de Operações de Emergências em Saúde Pública.

Mas como ficam as faltas ao trabalho nesses casos?

A nova lei em questão considera o período de ausência por isolamento ou quarentena **como falta justificada** para o serviço público ou à atividade laboral privada.

Como isso vai acontecer na prática? Esclarecemos no próximo tópico.

Interrupção ou Suspensão do Trabalho por ausência causada por coronavírus

Nos parece que o maior ponto de dúvida para empregadores e empregados sejam os impactos da ausência do empregado decorrente de suspeita ou contaminação por coronavírus.

A nova lei traz uma situação diferente para todos, até então não prevista na CLT e muito menos na legislação previdenciária.

Para que fique claro, antes de tudo é preciso fazer uma interpretação sistêmica com o que já existe na legislação e entender como esse novo afastamento deve funcionar.

Uma coisa é certa! O afastamento do empregado **em decorrência** de problemas de saúde vindos do **coronavírus não deve trazer prejuízo de salários, mas também deve dar amparo ao empregador.**

E antes que vire algo indiscriminado, é preciso se atentar que **somente nas hipóteses do art. 3º, § 3º da Lei 13.979 é que o empregado pode faltar ao trabalho sem que isso seja considerado uma falta contratual.**

São elas:

- Isolamento
- Quarentena
- Determinação de realização obrigatória de: exame médicos, testes laboratoriais, coletas de amostras clínicas e vacinação e outras medidas profiláticas
- Restrição excepcional e temporária de entrada e saída do País
- E demais previsões no art.3º, § 3º

Ou seja, se não for nenhuma dessas hipóteses decorrente de coronavírus, o empregador deve aplicar a regra geral para licenças por motivo de saúde, previsto na atual legislação.

Ainda, vale lembrar que na atual legislação a doença que acarreta o afastamento do empregado pode surtir dois efeitos no contrato de trabalho:

- Pelos 15 primeiros dias importa na interrupção
- E a partir do 16º dia, a doença suspende o contrato.

Mas você pode me perguntar: *Qual é mesmo a diferença entre interrupção e suspensão?*

Esse ponto é bem importante, esclarecemos.

Interrupção: durante a interrupção o empregado deixa de prestar serviços temporariamente ao empregador, mas continua recebendo os salários e a contagem do tempo de serviço é computada

- Exemplos: Afastamento do empregado, por doença ou acidente, nos 15 primeiros dias, férias, boa parte das ausências legais previstas no art. 473 da CLT, entre outras hipóteses;

Suspensão: durante a suspensão o empregado também deixa de prestar serviços temporariamente ao empregador, mas sem que haja o pagamento de salário nem a contagem do tempo

- Exemplos: Afastamento do empregado, por doença ou acidente, após os 15 primeiros dias, greve, suspensão disciplinar e etc.

Agora que você já sabe como funciona a regra de afastamentos por doença na CLT e outras legislações, partiremos para outros desdobramentos.

Autodeclaração em substituição ao atestado médico. A empresa deve aceitar?

Diante de tudo que estamos vivendo, é normal que nem todo mundo vai conseguir entregar atestado médico para justificar a ausência ao trabalho, não é mesmo?

Os trabalhadores com sintomas, ainda que leves ou com suspeitas de coronavírus, devem ficar em isolamento, o que impossibilita na maior parte das situações a obtenção de atestado médico.

Mas e como o empregado deve fazer então?

Diante desse novo cenário, o MPT (Ministério Público do Trabalho) através da Recomendação 02/2020 (NOTA TÉCNICA CONJUNTA Nº 02/2020 - PGT/CODEMAT/CONAP), recomenda que as empresas e empregadores aceitem **autodeclaração** de seu empregados com sintomas da COVID-19, mesmo sem atestados médicos, como justificativa da ausência ao trabalho.

Aqui, vale destacar que as declarações feitas pelo próprio empregado devem ser apresentadas por escrito, seja e-mail ou mensagem.

Diante desse ato, o empregador deve partir da presunção de verdade na autodeclaração de adoecimento do empregado que trabalha em locais onde a transmissão do COVID-19 já é comunitária, por exemplo.

Mas, e se o empregador não quiser aceitar essa recomendação?

A não aceitação do empregador pode caracterizar o crime previsto no art. 132 do Código Penal e abuso do Poder Diretivo por expor a vida ou a saúde de terceiros a risco. Afinal, a recusa neste caso caracteriza obstáculo a contenção da pandemia.

Art. 132 do Código Penal - *Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente.*

Pena - detenção, de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave

Corroborando todos os pontos dessa questão, mais duas informações relevantes:

- Em caso de eventual **autodeclaração** falsa, além de configurar crime (art. 171 e 299 do Código Penal), o empregado pode sofrer as penalidades decorrentes do poder diretivo do empregador, entre elas a punição máxima (justa causa)
- A autodeclaração não é válida para as atividades declaradas como essenciais para o combate ao coronavírus estabelecida por Decretos Estaduais ou Federais.

Caso você ainda tenha alguma dúvida, você pode consultar o texto completo da recomendação 02/2020 do MPT (NOTA TÉCNICA CONJUNTA Nº 02/2020 - PGT/CODEMAT/CONAP), acessando o link <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-conjunta-02-2020-pgt-codemat-conap-2.pdf>.

Quem deve arcar com os salários do empregado em isolamento ou quarentena?

A resposta merece especial atenção, pois parece simples pra alguns, mas é polêmica pra muitos!

O que se sabe até o momento é que a estimativa de que um paciente com coronavírus se recupere total e retorne ao trabalho é aproximadamente 15 dias, já considerando o tempo de incubação do vírus.

Mas não é uma regra igual pra todos, tudo ainda depende de muitos estudos e ainda não chegamos lá.

Nós encontramos dois posicionamentos neste momento sobre o impacto dos períodos de isolamento ou quarentena em virtude de coronavírus:

Posicionamento 01 – *Que a empresa deve arcar com o pagamento do salário de seu funcionário, pelo tempo que essa ausência durar, mesmo que passe de 15 dias*

Posicionamento 02 – Nos primeiros 15 dias de afastamento, o pagamento é de responsabilidade do empregador. A partir do 16º dia, o pagamento fica a cargo do INSS

A primeira ideia é contrária ao que diz a legislação atual, portanto completamente descabida até aqui e não pode servir como recomendação.

Mas é necessário fazer uma interpretação da nova lei junto com o que já existe no ordenamento jurídico.

Temos visto vários posicionamentos de professores, juízes e procuradores, que, assim como nós, investem numa especial interpretação de normas em conjunto com a nossa legislação e o atual cenário, e para isso separamos 4 perguntas:

1 – Empregado que falta por qualquer das hipóteses do art. 3º e seu § 3º da Lei 13.979/2020 tem falta justificada?

Sim, pouco importa se o empregado está doente ou não. É uma nova hipótese de interrupção do contrato de trabalho e cabe ao empregador o pagamento dos salários.

Obs: Se ultrapassar 30 dias de licença remunerada, o empregado perde o direito de férias (art. 133 da CLT), iniciando novo período aquisitivo com o retorno ao trabalho.

2 – Empregado que falta ao trabalho em razão de outros motivos, fora das hipóteses do art. 3º e seu § 3º da Lei 13.979/2020, tem a falta justificada?

Depende. Se não for uma falta justificada nos termos da lei, não haverá o desconto. Agora se afastamento não decorrente do coronavírus, aplicam-se as regras gerais para licença por motivo de saúde.

3 – Empregado com suspeita de coronavírus. O que fazer?

Primeiro, afastá-lo do trabalho, sem prejuízos do salário, e solicitar para realizar os exames de confirmação. **Se for confirmado o diagnóstico:** os 15 primeiros dias são pagos pela empresa e a partir do 16º pelo INSS. **Se não confirmado o diagnóstico:** ele retorna ao trabalho normalmente e o período de ausência é considerado justificado!

Obs: **Lembre que o MPT recomenda às empresas que aceitem um autodeclaração do empregado com sintomas da COVID-19, mesmo sem atestado médico pra justificar a ausência.**

4 – Empregado diagnosticado com coronavírus. O que fazer?

O empregado apresenta o atestado médico à empresa. Os primeiros quinze dias de afastamento devem ser pagos pela empresa e, a partir do 16º dia, o empregado deve ser encaminhado ao INSS para receber auxílio-doença comum.

Obs: Os prazos e as condições de isolamento e quarentena são definidos pelo Ministério da Saúde (MS) ou pelos gestores locais de saúde.

Salientamos ainda que mesmo nos períodos de suspensão do contrato de trabalho, o empregador é obrigado a manter o plano de saúde que já concede ao empregado.

Quais são os deveres do Empregador com a saúde dos trabalhadores em uma pandemia?

Entre várias das obrigações do empregador, existe também a de a cumprir com as normas de segurança, saúde e higiene de seus trabalhadores.

Tanto é assim que o empregado pode considerar o contrato rescindido e até pleitear indenização quando correr perigo manifesto de mal considerável (art. 483, c, da CLT).

Por conta disso, em época de coronavírus o empregador tem o dever de adotar medidas que reduzam os riscos no trabalho, além de instruir aos seus empregados a como se prevenir.

Mas e se o empregado descumprir as normas internas de proteção?

Como com saúde não se brinca, o empregado que descumprir as normas internas protetivas do trabalho ou se recusa a utilizar equipamentos de proteção individual, **pode ser despedido por justa causa** (art. 158, parágrafo único, I e II, da CLT).

O MPT por sinal publicou 6 notas técnicas com uma série de recomendações para esse momento.

São notas destinadas aos empregadores, sindicatos, trabalhadores de residências, domésticos e órgãos da administração pública:

- NT nº 01/2020 – Atuação do MPT em face da Decretação de Emergência de Saúde Pública para o novo coronavírus (COVID-19).
- NT nº 02/2020 – Traz medidas voltadas a setores econômicos com atividades de risco muito alto, alto e mediado de exposição ao vírus
- NT nº 03/2020 – Informa sobre o tratamento no trabalho para trabalhadoras e trabalhadores. Recomenda a flexibilização de jornada sem redução salarial para que trabalhadores atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade à infecção pelo coronavírus.

- NT nº 04/2020 – Aborda medidas de segurança em relação aos trabalhadores domésticos, cuidadores ou vinculados a empresas ou plataformas digitais de serviços de limpeza ou de cuidado.
- NT nº 05/2020 – Faz recomendações pra defesa da saúde de trabalhadores, empregados, aprendizes e estagiários adolescentes
- NT nº 06/2020 – Tem por objetivo a promoção do diálogo social, a negociação coletiva e a proteção ao emprego e à ocupação diante do contexto socioeconômico decorrente da pandemia da Covid-19

Se você, empregador, estiver em algumas das condições acima recomendamos a leitura da nota técnica respectiva para as devidas orientações.

Quase toda dia ou semana sai uma nova nota técnica, então pra acompanhar basta acessar o site do MPT ([www.https://mpt.mp.br/](http://www.mpt.mp.br/)) O mais interessante disso é que são notas com recomendações validadas pelo Ministério Público do Trabalho de como tratar certos direitos trabalhistas dentro dessa situação atípica caracterizada pela pandemia.

Caso o empregador não adote essas recomendações, ele pode ser responsabilizado se expor um trabalhador a um risco de saúde (doença ocupacional), além de sofrer uma ação judicial com danos morais. Sem contar, que o MPT pode vir com ações coletivas.

E dentro desse universo de incertezas, se o empregador adotar tais medidas, sem dúvidas, vai estar na plena observância das normas de medicina e segurança do trabalho.

Empregado que adquiriu coronavírus dentro do ambiente de trabalho.

É doença do trabalho ou não?

E aí? O que você acha?

Do ponto de vista jurídico, se houver o contágio no ambiente de trabalho, a doença pode sim ser considerada com uma doença do trabalho.

Ainda não sabemos como vai ser, mas uma coisa é certa, se o empregador não adotar os cuidados recomendados pelo Ministério da Saúde e pelas normas trabalhistas, é bem provável ele ser responsabilizado civilmente pelo contágio ocorrido no ambiente de trabalho.

Inclusive a MP 927/2020 destacou que os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, **exceto mediante comprovação do nexu causal**.

É uma prova quase impossível, mas entendemos que existe uma grande chance do nexu causal ser presumido pra os trabalhadores da área de saúde.

Porém, uma vez comprovado o nexu causal, a doença pode ser considerada como doença do trabalho e gerar um passivo trabalhista sem dimensões ao empregador.

Mas isso, só o tempo vai dizer.

MP 927/2020: Alternativas Trabalhistas pra combater o impacto do Coronavírus

A publicação da MP 927/2020 com alternativas trabalhistas pra combater o impacto do coronavírus (COVID-19) ocorreu no dia 22/03/2020 e já estão valendo!

O objetivo dessas medidas é tentar diminuir os impactos do coronavírus nos contratos de trabalho e assim garantir ao máximo a permanência dos vínculos empregatícios.

Informações relevantes que apresentaremos:

- 04 Informações Relevantes sobre a MP 927/2020
- 08 Medidas possíveis para o Empregador enfrentar a calamidade pública causada pelo coronavírus
- A quem se aplica a MP 927/2020?
- Medidas adotadas pelo Empregador antes dos 30 dias da publicação da MP 927/2020
- Acordos e Convenções Vencidos ou a Vencer
- Atividades Fiscalizatórias apenas de caráter orientador!
- O Empregador pode suspender benefícios de Vale-Transporte, Vale Refeição e Plano de Saúde em Época de Coronavírus?

04 Informações Relevantes sobre a MP 927/2020

Antes de adentrarmos no mérito das alternativas sugeridas pela MP 927/2020 (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm), é preciso destacar 04 pontos muito importantes sobre essa medida provisória.

Preste bem atenção!

1. Os acordos individuais (previsto no art. 2º da MP 927/20), desde que escritos, prevalecerão sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites na CF

Ponto muito relevante!

Esses acordos individuais celebrados entre empregado e empregador só pode ter essa preponderância sobre normas coletivas e lei **se for com o objetivo de manter o vínculo empregatício**. E há limites, que veremos no ponto 3 que comentaremos.

2. Essa nova medida provisória só se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020.

Isso quer dizer que as medidas sugeridas **só se aplicam durante o estado e calamidade pública** e têm validade limitada pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020. Até o momento, temos que esse estado de emergência expira em 31/12/220, segundo o Decreto mencionado.

3. Para fins trabalhistas, o estado de calamidade pública constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da CLT.

Sim, tecnicamente. É que o artigo 501 da CLT trata da possibilidade de redução geral dos salários dos empregados, mas desde que atendidas as seguintes condições:

- Mediante negociação coletiva, pois a CF só considera válida a redução salarial se negociada com o sindicato profissional
- A redução salarial pode ultrapassar o limite de 25% do artigo 503 da CLT em razão da prevalência do negociado sobre o legislado estabelecido pela Reforma Trabalhista

Ou seja, redução de salários **só se for através de Sindicato**.

E por mais que muitas pessoas achem que a MP 927/2020 permitiu o acordo individual prevalecer sobre o negociado e o legislado, entendemos que não é seguro aplicar dessa maneira.

Por isso, não recomendamos a adoção da hipótese de força maior sem a participação do sindicato (como prevê a MP 927/20), sob pena de após todo esse período de pandemia enfrentar muitas ações trabalhistas por falta de respaldo jurídico.

Entendemos haver um risco alto do Judiciário invalidar essa situação sem intermédio do Sindicato, então é bom considerar as demais alternativas que tem muito mais respaldo para o empregador.

4. O rol de medidas alternativas inseridas na MP 927/2020 é apenas exemplificativo

Ou seja, nada impede que o empregador adote outras medidas, como por exemplo, permitir licenças remuneradas.

08 Medidas possíveis para o Empregador enfrentar a calamidade pública causada pelo coronavírus

Como enfrentar o estado de calamidade pública da saúde do nosso País?

Muitos empregados e empregadores perdidos diante de tantas incertezas...

Diante desse cenário, medidas trabalhistas foram organizadas na nova Medida Provisória nº 927/2020 para enfrentar essa nova crise.

Segundo a MP, todas elas podem ser celebradas entre empregado e empregador por acordo individual escrito, e vai ter preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, desde que respeitados os limites da CF.

Desta forma, seguindo as orientações inseridas na MP 927/20 o empregador durante o estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, pode adotar as seguintes alternativas:

1ª Alternativa – Teletrabalho ou Home Office

Modalidade de trabalho à distância virou a realidade de muitos da noite para o dia devido à necessidade de isolamento social.

Além de permitir a redução de custos à empresa, permite maior flexibilidade de horário e por consequência não há direito a horas extras e adicional noturno, por exemplo.

A ideia aqui é a mesma da CLT, porém com 3 diferenças:

- O empregador pode determinar, de forma unilateral, que os empregados passem a trabalhar em regime de teletrabalho

(O que na CLT exige consentimento do empregado)

- Dispensa a formalização desta modalidade no contrato individual de trabalho

(O que na CLT é requisito obrigatório constar expressamente em contrato)

- O empregador deve notificar o empregado da alteração de regime (presencial para teletrabalho) com antecedência mínima de 48 horas

(O que na CLT ocorre no prazo de 15 dias)

Diante da gravidade da situação atual, como a COVID-19, a MP 927/2020 flexibilizou mais algumas formalidades sobre esse regime, como por exemplo permitir a adoção do teletrabalho também para estagiários e aprendizes.

Pra maior clareza montamos um quadro comparativo, para melhor visualização do que muda no teletrabalho durante o estado de calamidade pública:

Teletrabalho – CLT	Teletrabalho – CLT + MP 927/2020
Considera-se teletrabalho aqueles serviços prestados preponderantemente fora das dependências do empregador , com a utilização de tecnologias de informação e comunicação	Considerar-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador , com a utilização de tecnologias da informação e comunicação
Não se confunde com trabalho externo do inciso III do caput do art. 62 da CLT	Não se confunde com trabalho externo do inciso III do caput do art. 62 da CLT
A lei exige expressamente contrato individual de trabalho para modalidade de teletrabalho	Está dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho

<p>A alteração de regime presencial para o teletrabalho tem que ser registrado por aditivo contratual</p>	<p>A alteração de regime presencial para o teletrabalho pode ser realizada independente da existência de acordos individuais ou coletivos Obs: O empregado precisa ser notificado da alteração para o teletrabalho com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico</p>
---	--

As utilidades fornecidas para o desenvolvimento do trabalho remoto não integram o salário

Sem correspondência

<p>A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamento tecnológicos ou de infraestrutura para o trabalho remoto, bem como reembolso de despesas arcadas pelo empregado, devem ser previstas em contrato escrito</p>	<p>A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamento tecnológicos ou de infraestrutura para o trabalho remoto, bem como reembolso de despesas arcadas pelo empregado, devem ser previstas em contrato escrito e no prazo de 30 dias, contados da mudança do regime de trabalho</p>
--	---

Sem correspondência

Se o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

a) O empregador pode fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizam verba de natureza salarial, ou

b) Na impossibilidade do oferecer regime de comodato, o período da jornada normal de

trabalho vai ser computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Sem correspondência

O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Sem correspondência

É permitido a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes

Bastante novidade não é mesmo?

O empregador pode determinar o teletrabalho independente da vontade do empregado, dispensa o aditivo contratual e estende essa modalidade pra estagiários e aprendizes.

Mas não é só isso!

No quadro demonstramos outras situações atípicas, como por exemplo:

- O que acontece caso o empregado não possua equipamentos e infraestrutura necessária à prestação do teletrabalho
- As regras sobre responsabilidade pela aquisição e manutenção e pelo fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária e adequada e sobre reembolso de despesas
- Como fica o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado

- Que não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing

Por isso é bem importante conferir o quadrinho porque lá você encontra toda as respostas pra essas situações. Faça uma leitura, é rapidinho.

Vale mais uma vez lembrar que as novas condições da MP 927/2020 são apenas enquanto perdurar o estado de calamidade pública, depois volta tudo ao normal.

2ª Alternativa – Antecipar férias individuais

A previsão sempre foi comunicar férias individuais com 30 dias de antecedência aos empregados, direito às férias após 12 meses de trabalho (período aquisitivo) e pagamento até 2 dias antes do início do gozo.

Mas atenção, durante o estado de calamidade pública, muda!

O empregador pode comunicar antecipação das férias de seus empregados, mas desde que informe por escrito ou meio eletrônico.

E não para por aí...

A MP 927/2020 previu mais 5 novidades para esse momento de pandemia:

- **Comunicação:** O empregador deve comunicar a antecipação das férias aos empregados com antecedência mínima de 48 horas, seja por escrito ou meio eletrônico
- **Antecipar períodos futuros:** Empregado e empregador podem, através de acordo individual escrito, negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mesmo que o período aquisitivo esteja incompleto ou tenha se iniciado
- **Gozo mínimo:** período de gozo das férias não pode ser em período inferior a 5 dias corridos
- **Prioridades:** Trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias individuais
- **Suspensão de férias:** s profissionais da área de saúde podem ter suas férias ou licenças não remuneradas suspensas, mediante comunicação formal pelo empregador e de preferência com antecedência de 48 horas

Quanto ao **pagamento das férias individuais**, em razão do estado de calamidade, existem 4 novidades bem diferentes e importantes pra informar ao empregador:

- **Forma de Pagamento:** Possibilidade do pagamento da remuneração de férias e do adicional de formas separadas e postergados
 - O pagamento das **férias** pode ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias (diferente da CLT que o pagamento deve ocorrer em até 2 dias antes do gozo de férias)
 - O empregador pode optar por efetuar o pagamento do **adicional de um terço de férias** após sua concessão, até a data em que é devido o 13º salário (até 20/12/2020)
- **Abono Pecuniário:** Pedidos de conversão do adicional de um terço de férias em abono pecuniário só com a concordância do empregador (que na CLT é uma decisão unilateral do empregado)
- **Rescisão:** No caso de dispensa do empregado, o empregador deve pagar junto com a rescisão, os valores não antecipados relativos às férias

Até aqui tudo entendido, certo ?

Mas existem mais outras alternativas.

3ª Alternativa – Antecipar férias coletivas

Bom você já sabe que trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus devem ser priorizados para o gozo de férias individuais ou coletivas.

Conceder férias coletivas nesse momento de paralisação temporária pode ser uma excelente alternativa pra evitar o desemprego.

E apenas para lembrar, em circunstâncias normais às férias coletivas são concedidas:

- Para todos os empregados da empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa
- Por um período mínimo de dez dias
- E com necessidade de comunicação prévia de 15 dias ao Ministério da Economia e ao sindicato da categoria profissional

O que muda nas férias coletivas com atual MP 927/220, são apenas 3 pontos:

1. As férias coletivas deve ser notificada com antecedência mínima de 48 horas

2. Não se aplicam os limites máximos de períodos anuais e limite mínimo de dias corridos do art. 139 da CLT. Ou seja, fica permitido:

✓ Férias Coletivas fracionadas em mais de 2 períodos anuais

✓ Férias Coletivas com duração inferior a 10 dias corridos

3. Fica dispensado a comunicação prévia ao Ministério da Economia e ao sindicato da categoria profissional

4ª Alternativa – Antecipar feriados

Além das férias, nos parece uma alternativa muito boa.

A MP 927/2020 previu que empregador pode, **sem o consentimento do empregado e durante o estado de calamidade pública** antecipar o gozo de:

- Feriados estaduais
- Feriados distritais
- Feriados municipais

Por exemplo. Pode o empregador antecipar o feriado do dia 07 de setembro para março ou abril. Assim, no dia 07 de setembro o empregado trabalha normal, sem nenhum acréscimo.

Além disso, é necessário **comunicar** o empregado por escrito ou meio eletrônico, com **antecedência mínima de 48 horas**, sobre quais os feriados vão ser antecipados.

Mas atenção aos **feriados não religiosos!**

Os empregadores podem também antecipar o gozo de **feriados não religiosos**, notificando os empregados com antecedência mínima de 48 horas, mas neste caso vai depender da concordância do empregado, **através de acordo individual escrito**.

Ah, e todos esses feriados também podem ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

5ª Alternativa – Banco de Horas

Banco de horas nada mais é do que reduzir o trabalho agora e trabalhar mais depois pra compensar.

Na atual situação do coronavírus significa o empregado receber a sua remuneração normal, mas sem trabalhar.

Assim, quando tudo normalizar, ele fica com um banco de horas pra compensar, mas sem receber novamente por essas horas.

Existem 3 formas de compensação previstas na CLT e com condições e prazos diferentes:

- Anual
 - **Condição:** Necessidade de previsão em acordo ou convenção coletiva
- Semestral
 - **Condição:** Acordo individual por escrito entre empregado e empregador, com prazo máximo para compensar de 6 meses
- Mensal
 - **Condição:** Acordo individual por escrito ou tácito, dentro do período máximo de um mês

O que muda durante os tempos de coronavírus é que essa compensação através de banco de horas poderá ser:

- Ser realizada no prazo de até 18 meses, contados da data do encerramento do estado de calamidade pública
 - A compensação do tempo interrompido pode ser feita depois mediante a prorrogação da jornada em até 2 horas, desde que não exceda a 10 horas diárias
- Determinado pelo empregador independente de previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho

E só mais uma observação, esse regime especial de compensação de jornada deve ser formalizado por meio de acordo coletivo ou individual formal.

6ª Alternativa – Suspender exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho

Pausa momentânea nas atividades de segurança e saúde no trabalho.

Durante o estado de calamidade pública fica suspensa a obrigatoriedade de:

- **Realizar exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais**
 - **Regra Geral:** Os exames suspensos vem ser realizados dentro do prazo de 60 dias após o encerramento do estado de calamidade pública
 - **Exceção:** Se o médico do trabalho considerar que essa prorrogação representa risco para a saúde do empregado, ele pode indicar ao empregador a necessidade de realização dos exames de forma imediata
- **Realizar treinamentos periódicos** e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho
 - **Obs:** Esses treinamentos suspensos devem ser realizados no prazo de 90 dias após o encerramento do estado de calamidade pública
 - **Obs:** Os treinamentos podem ser realizados na modalidade de ensino a distância e vai caber ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança

Vale observar que o Decreto Legislativo que reconhece o estado de calamidade pública declarou os efeitos desse estado até 31/12/2020.

Além disso, mais dois pontos que o empregador precisa saber:

O exame demissional pode ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias

- As comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA) podem ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso podem ser suspensos.

A penúltima alternativa foi revogada.

7ª Alternativa – Suspender o contrato e direcionar o empregado para qualificação profissional (Lay-OFF) – REVOGADO!

Em função disso, foi decretada a MP 936/20, que veremos mais adiante.

A redação revogada (art. 18 da MP 927/2020) previa a suspensão dos contratos sem qualquer remuneração ao empregado e qualquer benefício por parte do Governo.

Uma observação bastante significativa é que mesmo com a revogação, essa previsão existe na CLT. É o famoso Lay Off, previsto no **art. 476-a da CLT**, é uma suspensão temporária muito utilizada por empresas em épocas de dificuldades econômicas.

Pra quem quer saber um pouco mais sobre o Lay Off, aqui vão alguns apontamentos:

- Serve para evitar as demissões em massa, ao permitir a qualificação profissional dos empregados e a manutenção do contrato de trabalho no momento de crise.
- Só pode ser firmado através de Acordo ou Convenção Coletiva
- Tem que haver o consentimento formal do empregado
- O prazo máximo da suspensão é de 2 a 5 meses
- O empregado não pode ser dispensado no transcurso do período do curso e nos três meses subsequentes ao afastamento para qualificação profissional
- O empregador pode conceder ajuda compensatória, sem natureza salarial, durante o período de suspensão
- E o FAT – Fundo de Amparo ao Trabalho – é o responsável pela concessão da bolsa de qualificação profissional

A nova medida do Governo, já revogada, simplesmente copiou o art. 476-A- CLT , porém fez duras flexibilizações prejudiciais ao empregado. Veja:

- Podia ser realizado individualmente com o empregado ou o grupo de empregados. Ou seja, não dependia de acordo ou convenção coletiva.
- O prazo máximo da suspensão era de até 4 meses
- Durante o período de suspensão do contrato, o empregador deveria oferecer qualificação online ou por meio de entidades responsáveis
 - Obs:Não havia bolsa de qualificação pelo FAT

- O empregador podia (opcional) conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual, com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual
- Durante o período de suspensão para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado tinha direito aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador, que não integram o contrato de trabalho
 - Exemplo: vale refeição, plano de saúde

Mas como já dito, essa não passou, tendo nosso Presidente revogado o artigo 18 que previa tal ato.

8ª Alternativa – Parcelar o FGTS

Diferir o FGTS é prorrogar!

O recolhimento do FGTS em condições normais é até o 7º de cada mês e alíquota de 8% sobre a remuneração.

A última alternativa dada pelo Governo foi suspender a exigência do empregador recolher o FGTS dos meses de março, abril e maio de 2020.

Depois, o empregador pode recolher essas competências de forma parcelada, em até 06 vezes, a partir de julho de 2020, sem incidência de atualização, multa e encargos.

É pegar 3 meses do FGTS e fatiar em 6, percebeu?

Atenção: O empregador deve declarar essas informações até 20/06/2020, caso contrário os valores não declarados serão considerados em atraso!

Esse benefício vale para todos os empregadores! Logo, o parcelamento do FGTS independe do ramo da atividade da empresa, do número de empregados ou de sua adesão prévia.

Por fim, a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos ao FGTS também fica suspensa pelo prazo de 120 dias.

Agora, vc sabe a quem se aplica a MP 927/2020?

Além dos empregados da CLT, a MP 927/2020 também se aplica a:

- Empregado terceirizado (Lei 6.019/1974)

- Trabalhador temporário (Lei 6.019/1974)
- Empregado rural (Lei 5.889/1973)
- Empregado doméstico, no que for possível, em assuntos como jornada, banco de horas e férias (LC 150/2015)

Medidas adotadas pelo Empregador antes dos 30 dias da publicação da MP 927/2020

Medidas adotadas pelo empregador antes da MP 927/2020 estão todas convalidadas, desde que não seja contrária a previsão da própria MP!

O que vale dizer que todas as medidas adotadas por empregadores nos 30 dias anteriores a 22/03/2020 são válidas.

Por exemplo. Dias antes do dia 22/03, o empregador diante do isolamento social mandou todo mundo trabalhar de casa sem a formalização no contrato de trabalho. Segundo a MP essa ação seria válida, sem qualquer prejuízo.

- Acordos e Convenções Vencidos ou a Vencer

As convenções e os acordos coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contado de 22 de março de 2020, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias, após o termo final desse prazo.

- Atividades Fiscalizatórias apenas de caráter orientador

Durante o período de 180 dias, ficam suspensos: os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS.

Esse prazo começa a contar da data de entrada em vigor da MP 927/2020, ou seja, a partir de 22/03/2020.

Além disso, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia devem no mesmo período (180 dias), atuar de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades:

- Falta de registro de empregado, a partir de denúncias
- Situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação

- Ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente
- Trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil

- O Empregador pode suspender benefícios de Vale-Transporte, Vale Refeição e Plano de Saúde em Época de Coronavírus?

Essa é uma das dúvidas que mais persiste entre os empregadores e empregados, seja porque os empregados estão em regime de teletrabalho agora ou de férias.

O vale-transporte entendemos que não é devido, pois o único objetivo desse benefício é para o deslocamento, assim, se não há essa necessidade de deslocamento neste momento, não faz sentido o empregado continuar recebendo.

Quanto ao vale-alimentação, primeiro deve-se observar o que dispõe a Norma Coletiva da categoria. Se não houver qualquer previsão nesse sentido, entendemos que o benefício deve ser mantido.

Para melhor compreensão de nossa posição, entendemos que se na suspensão do contrato de trabalho já não é permitido cancelar o plano de saúde do empregado, por consequência em condições normais ou de interrupção, o empregador não deve suspender esse benefício.

Mais uma vez, é importante consultar a norma coletiva e na omissão aplica a condição mais favorável ao empregado.

MP 936/2020 - Suspensão do Contrato, Redução Salarial e o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego

Mais acima falamos que o artigo 18 da MP 927/20 que tratava sobre a suspensão do contrato de trabalho havia sido revogado.

Pois bem, recentemente o Governo editou nova Medida, a MP 936/20 com a finalidade de manutenção do emprego que se soma às alternativas já trazidas pela MP 927/2020, visando

proporcionar às empresas alternativas para enfrentar a grave crise econômica instalada em razão da pandemia da Covid-19.

Basicamente a nova MP 936 trata de três elementos relativo à mencionada suspensão, quais sejam: (i) Redução proporcional de jornada de trabalho e salário; (ii) Suspensão temporária do contrato de trabalho e (iii) Pagamento de benefício emergencial de manutenção do emprego e da renda, inclusive, em decorrência da redução de salários e suspensões de contratos de trabalho.

Preve a MP 936/2020, que o empregador poderá acordar com o empregado, por meio de negociações individuais ou coletivas, a suspensão do contrato de trabalho por até 60 dias, com direito a receber seguro-desemprego.

Diante dessa consubstancial alteração, vemos que ao contrário da medida anterior, agora a Medida estabelece que parte do pagamento de ajuda compensatória mensal aos empregados deve ser suportada pelo governo.

Não é o que muitos empregadores e empregados esperavam, porém, já conseguimos visualizar o mínimo de segurança jurídica neste tópico, notadamente para as empresas que já se viam obrigadas a adotar medidas sem qualquer fundamento legal, visando garantir a sua sobrevivência e de seus empregados.

Vejamos o que mudou:

Suspensão do contrato

Empresas que faturam até R\$ 4,8 milhões por ano, poderão dispensar temporariamente os funcionários sem pagar nenhuma parte do salário, com o governo bancando 100% do seguro-desemprego ao qual o trabalhador teria direito caso fosse demitido.

As **negociações individuais** valerão para os empregados que ganham até três salários mínimos (R\$ 3.135) ou para o trabalhador de nível superior que receba mais de R\$ 12.202,12, o dobro do teto da Previdência Social.

Se o empregado não se enquadrar nessa hipótese, **vale apenas a negociação por meio de convenção ou acordo coletivo**, conforme dispõe o parágrafo único do artigo 12 da MP. Mas, se houver redução de jornada e salário em 25%, pode haver pacto individual.

As médias e grandes empresas, que faturam mais que R\$ 4,8 milhões por ano, terão de bancar 30% do salário durante a suspensão do contrato, com o governo pagando 70% do seguro-desemprego. Os tipos de funcionários que podem aderir às negociações individuais permanecem são os mesmos para as empresas de menor porte.

No caso de negociações coletivas, aprovadas em assembleias virtuais pelos sindicatos da categoria, a suspensão com complementação de renda valerá para todos os empregados da empresa. O empregado não precisará pedir o seguro-desemprego. O governo depositará automaticamente o valor na conta do trabalhador assim que for notificado da negociação.

O prazo máximo da suspensão dos contratos corresponde a 60 dias.

A interrupção do contrato de trabalho precisa ser pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos.

O empregador deverá manter os benefícios pagos aos empregados durante o período de suspensão, como vale alimentação e auxílios, e o empregado não poderá ser requisitado para trabalho remoto ou a distância.

A medida provisória também institui garantia provisória do emprego durante o período de suspensão e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da suspensão. Ou seja, uma suspensão de dois meses garante uma estabilidade de quatro meses no emprego.

Jornada e salário reduzidos

O empregador também poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho por até três meses, com diminuição do salário na mesma proporção. Assim como na suspensão, o governo bancará o restante do salário com parte do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito.

A medida provisória prevê três tipos de redução de salário e de jornada:

- 25% do rendimento, com o governo bancando 25% do seguro-desemprego;
- 50%, com o governo pagando os 50% restantes;
- 70%, com o governo complementando 70% do seguro-desemprego.

A redução de jornada deve preservar o valor do salário-hora de trabalho e está limitada a 90 dias.

As demais condições permanecem as mesmas para a suspensão dos contratos: acordo individual escrito entre empregador e empregado, com proposta encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos e estabilidade no emprego até o dobro do período de redução (com uma redução de jornada por três meses garantindo o emprego por seis meses, por exemplo).

Acordos coletivos

As atuais convenções ou acordos coletivos de trabalho poderão ser renegociados no prazo de dez dias corridos a contar da publicação da medida provisória.

Para evitar aglomerações e acelerar as negociações, as assembleias poderão ser convocadas e realizadas por meios eletrônicos, com os prazos reduzidos pela metade em relação aos trâmites tradicionais.

Caso o empregado tenha fechado acordo individual com a empresa, prevalecerá a negociação coletiva.

Se o acordo coletivo estabelecer porcentagens de redução de jornada e de salário diferentes das faixas estabelecidas pela medida provisória, a complementação do seguro-desemprego ocorrerá da seguinte forma:

- sem benefício emergencial do governo para reduções inferiores a 25%; seguro-desemprego de 25% para redução de jornada e de salário igual a 25% e menor que 50%;
- seguro-desemprego de 50% para reduções iguais a 50% e menores que 70%;
- pagamento de 70% do seguro-desemprego para redução igual ou superior a 70%.

A jornada de trabalho e o salário anteriormente pago serão restabelecidos quando houver a cessação do estado de calamidade pública, o encerramento do período pactuado no acordo individual ou pelo empregador no fim do período de redução.

Acesse o link, e obtenha o texto integral da MP 936:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm

Como esta a Justiça do Trabalho em tempos de home office ?

Mesmo em home office, a Justiça do Trabalho tem dado andamento aos acordos trabalhistas.

Um exemplo disso é o Plantão Cejusc-COVID-19-1ª Instância anunciada recentemente pelo TRT da 2ª Região.

Criado em caráter temporário e excepcional, o Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania Covid-19 deve atender aos conflitos individuais que envolvam a preservação da saúde e segurança

do trabalho, decorrentes do enfrentamento da emergência de saúde pública provocada pelo novo Coronavírus.

Os magistrados e conciliadores de primeiro grau atuarão virtualmente, por meio da ferramenta WhatsApp e deverão, obrigatoriamente, contar com a participação dos advogados das partes envolvidas.

A medida foi anunciada em 01/04/2020 e já está valendo, permanecendo vigente até o dia 30 de abril e/ou enquanto durar a pandemia provocada pelo Coronavírus.

PARA TERMINAR

Você reparou que a maioria das medidas sugeridas pelo Governo para minimizar os impactos do coronavírus nos contratos de trabalho já existia na CLT?

Teletrabalho, férias coletivas, férias individuais, banco de horas foram algumas delas comentadas e detalhadas neste trabalho.

O que muda é que no período do estado de calamidade pública várias dessas regras sofrem flexibilizações e algumas alterações.

Compreender a diferença entre medidas de isolamento e quarentena são essenciais nesse momento.

A Lei nº 979/2020 determina uma ação diferente a ser tomada pelo empregador em cada caso.

Afastar ou não para o INSS é outra questão delicada em meio a tudo isso, mas agora é momento de seguir conforme manda o ordenamento jurídico.

A MP 927/2020 trouxe 08 alternativas para o empregador enfrentar a calamidade pública causada pelo coronavírus, além de outros desdobramentos.

E no mesmo dia que foi publicada, já teve a primeira retificação com a MP 928/2020 para retirar a previsão de suspensão do contratos de trabalho para qualificação profissional, o famoso Lay-Off.

Em seguida, foi editada a MP 936/2020, que alinhou a questão da suspensão do contrato de trabalho, redução de jornada e redução salarial, tudo no intuito de ter equilibrada as relações de trabalho, minimizando os riscos de prejuízo de todas as classes, empregados e empregadores.

Sabemos que apesar da polêmica quanto à possibilidade de redução de salário ser firmada por acordo individual, a edição da MP 936 merece elogios.

Oras, no atual cenário, as medidas têm o mérito de criar diversos mecanismos que visam preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades empresariais e laborais, além de reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública que assola o mundo.

Esperamos ter ajudado !

Conte conosco – WAGNER ODRI ADVOGADOS !