

# **CORONA VÍRUS**

**Institutos Trabalhistas Para  
Tentar Atenuar a Crise**

**Medida Provisória 927/2020**



# TELETRABALHO

- ❖ Fazer termo aditivo ao contrato de trabalho dos empregados, podendo colher a assinatura digital, por e-mail e até WhatsApp, contendo as regras bem completas do novo sistema de labor;
- ❖ Fornecer ao trabalhador as ferramentas necessárias ao trabalho remoto ou contar com a colaboração daqueles que já possuam as suas próprias ferramentas em casa;
- ❖ Sugestão de continuar controlando a jornada de trabalho, sem registros britânicos e invariáveis, e depois fazer os lançamentos para apuração de fechamento de horas junto ao RH;
- ❖ Orientar os empregados quanto à obrigatoriedade das pausas e intervalos para descanso e refeição e evitar ao máximo horas extras desnecessárias;
- ❖ Orientar os empregados quanto ao cuidado com sigilo e confidencialidade das informações;
- ❖ Orientar quanto ao cuidado com regras de ergonomia: cadeira, iluminação, postura, calor etc;
- ❖ Permitido para aprendizes e estagiários.

# ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

- ❖ Antecipar férias de períodos aquisitivos já vencidos ou mesmo os não vencidos (proporcionais), comunicando o empregado com 48 hs de antecedência;
- ❖ Prioridade de gozo para os empregados em grupo de risco maior à saúde;
- ❖ Caso não haja caixa na empresa, não precisa pagar o adicional de 1/3 agora, podendo pagar até a data limite de pagar o 13º salário (novembro de 2020) ou se houver a rescisão do contrato antes dessa data, será pago na rescisão;
- ❖ Caso não haja caixa na empresa, não precisa aceitar a solicitação de “compra” de 10 dias de férias, podendo o empregador colocar todo mundo para gozar 30 dias;
- ❖ Caso não haja caixa na empresa, não precisa pagar a remuneração das férias em até dois dias úteis antes do gozo, podendo pagar até o 5º dia útil subsequente ao término do período de gozo das férias;
- ❖ Sugestão de elaborar os termos de avisos de férias com todos esses “considerandos” e fazendo referência às medidas excepcionais desse momento de calamidade pública.

# ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

- ❖ Antecipar férias de períodos aquisitivos já vencidos ou mesmo os não vencidos (proporcionais), comunicando o empregado com 48 hs de antecedência;
- ❖ Caso não haja caixa na empresa, não precisa pagar o adicional de 1/3 agora, podendo pagar até a data limite de pagar o 13º salário (novembro de 2020) ou se houver a rescisão do contrato antes dessa data, será pago na rescisão;
- ❖ Caso não haja caixa na empresa, não precisa aceitar a solicitação de “compra” de 10 dias de férias, podendo o empregador colocar todo mundo para gozar 30 dias;
- ❖ Caso não haja caixa na empresa, não precisa pagar a remuneração das férias em até dois dias úteis antes do gozo, podendo pagar até o 5º dia útil subsequente ao término do período de gozo das férias;
- ❖ Não precisa se preocupar em comunicar previamente o sindicato da categoria ou a Secretária de Trabalho e Previdência Social, mas recomendo que façam os informes assim que possível – não custa nada;
- ❖ Sugestão de elaborar os termos de avisos de férias com todos esses “considerandos” e fazendo referência às medidas excepcionais desse momento de calamidade pública.

# BANCO DE HORAS e USO DE FERIADOS

- ❖ Negociar coletivamente (sindicatos) ou individualmente acordo de compensação de jornada: os dias parados agora em casa serão lançados como “débito” dos empregados e usados no futuro, quando todo esse susto passar e as empresas retomarem suas atividades;
- ❖ O prazo para o período de compensação das horas acumuladas foi alargado para 18 meses;
- ❖ Quando tudo se restabelecer e as atividades forem retomadas, o trabalhador pode atuar de forma extraordinária, no limite de 2 horas extras por dia;
- ❖ Os feriados que teremos em 2020 poderão ser usados para o trabalho, já abatendo o saldo negativo acumulado do banco de horas;
- ❖ Sugestão de elaborar os termos de bancos de horas, com todos esses “considerandos” e fazendo referência às medidas excepcionais desse momento de calamidade pública, contendo as regras de lançamento e depois compensação.

# LICENÇAS NÃO REMUNERADAS

- ❖ Caso o empregado queira uma licença não remunerada nesse período, pelo receio do contágio ou preferindo se dedicar às famílias (idosos e crianças), as Partes podem negociar um acordo nesses moldes;
- ❖ Sugestão de elaborar os termos de licenças não remuneradas, contendo as regras claras sobre quais benefícios devem ser mantidos (plano de saúde recomendamos que sempre), quais serão suspensos, prazos da licença etc;
- ❖ O requerimento da licença não remunerada deve partir do empregado, por escrito, e sem qualquer coação ou vício de consentimento.

# RESCISÃO POR MÚTUO CONSENTIMENTO

- ❖ Chamar os empregados para negociar um acordo de desligamento contratual, nos termos do artigo 484-A da CLT, pois muitos não querem mais manter os vínculos com receio do contágio ou preferindo se dedicar às famílias (idosos e crianças);
- ❖ O acordo deve ser lícito e sem qualquer coação;
- ❖ A empresa paga metade do aviso prévio indenizado e 20% de indenização sobre os depósitos do FGTS, quitando normalmente as demais verbas rescisórias;
- ❖ O trabalhador não faz jus ao seguro desemprego, mas saca até 80% dos depósitos de FGTS.

# CRIAÇÃO DE PLANOS DE PDV

- ❖ Negociar licitamente com o sindicato da categoria planos de demissão voluntária, contendo as regras e qual o pacote rescisório e forma de pagamento (até parcelado, desde que validado pelo ente sindical).
- ❖ O acordo deve ser lícito e sem qualquer coação.

# NEGOCIAÇÃO SINDICAL DE REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

- ❖ Negociar licitamente com o sindicato da categoria, mostrando as dificuldades financeiras, de caixa, contábeis, fechamento do setor, restrição de locomoção (tudo a depender do ramo do negócio) e obter uma redução de jornada de trabalho e consequente redução de salário;
- ❖ O acordo deve ser lícito e sem qualquer coação.

# OUTRAS NEGOCIAÇÕES SINDICAIS

- ❖ Não só a redução de salário pode ser negociada, mas também a redução de benefícios (recomendo não mexer no plano de saúde em momentos de crise exatamente nessa área), supressão de ticket refeição, previdência privada, auxílios etc;
- ❖ A melhor maneira de se adequar às dificuldades do momento é negociando com o sindicato, que deverá ter sensibilidade de entender o momento difícil e de crise de saúde e econômica.

# USO DO CONCEITO DE FORÇA MAIOR

- ❖ Força maior precisa afetar substancialmente a situação econômico financeira da empresa;
- ❖ Não é uma simples dificuldade financeira ou a mera impontualidade provisória de mercado que vai atrair o enquadramento da força maior. É a real e trágica impossibilidade de se manter em funcionamento algumas empresas;
- ❖ Mesmo em situação de notória força maior, a redução salarial depende de negociação coletiva, em função do artigo 7º, VI, da Constituição Federal;
- ❖ Se houver o fechamento da empresa ou de um estabelecimento (unidade), em função das medidas restritivas derivadas da pandemia do corona vírus, as verbas rescisórias daqueles empregados afetados serão pagas pela metade.

# USO DO CONCEITO DE FATO DO PRÍNCIPE

- ❖ Fato do Príncipe gera a paralisação temporária ou definitiva da atividade empresarial por ato de autoridade municipal, estadual ou federal ou promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade;
- ❖ Se houver a paralisação da empresa ou de um estabelecimento (unidade), em função das medidas públicas restritivas derivadas da pandemia do corona vírus (exemplo: proibição da abertura do comércio, fechamento de academia, de cinema, de teatro), as verbas rescisórias daqueles empregados afetados serão pagas pelo governo responsável pela medida.

# SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM MATÉRIA DE SAÚDE E SEGURANÇA

- ❖ Possibilidade de suspensão de exames médicos periódicos, salvo os demissionais (se tiverem sido feito exames em menos de 180 dias, estes são válidos e dispensam novo demissional);
- ❖ Esses exames periódicos devem ser feitos após tudo se normalizar, no período de até 60 dias após o encerramento da calamidade pública;
- ❖ Possibilidade de suspensão de treinamentos previstos em regulamentos internos e NR's;
- ❖ Esses treinamentos devem ser realizados após tudo se normalizar, no período de até 6900 dias após o encerramento da calamidade pública;
- ❖ Se os treinamentos puderem ser feitos de forma remota e virtual, a empresa pode manter dessa forma;
- ❖ As CIPA's devem ser mantidas e eventuais processos de eleição podem ser suspensos enquanto durar a calamidade pública.

# DIFERIMENTO DE PRAZO DO FGTS

- ❖ Suspensão da exigibilidade de recolhimento do FGTS referente aos meses de março, abril e maio de 2020;
- ❖ O pagamento do FGTS dessas competências pode ser feito em até 6 parcelas mensais, a partir de julho/2020;
- ❖ Se houver rescisão contratual, a empresa é obrigada a quitar os depósitos e FGTS pendentes, assim como a indenização de 40%;
- ❖ Os prazos de validade dos certificados de regularidade do FGTS serão prorrogados por 90 dias.

# FIM

Juliana Bracks Duarte  
bracks@bracks.adv.br  
juliana@bracks.adv.br

021 – 3553 7677

021 – 99143 4865

