

INFORMATIVO URGENTE

Impacto do coronavírus nas relações trabalhistas



Estamos recebendo questionamentos diários de nossos clientes sobre como proceder com relação a suspensão dos trabalhadores em razão da pandemia ocasionada pelo vírus COVID-19 (coronavírus).

Primeiramente, esclarecemos que é uma situação anormal e que estamos diante de várias incertezas. Estamos procurando orientar nossos clientes da maneira mais segura possível. Os entendimentos poderão ser alterados e os sindicatos das categorias podem se manifestar nos próximos dias.

De acordo com a CLT, entendemos como medidas a serem adotadas pelas empresas que estão se prevenindo e querem evitar os contatos físicos/aglomeração, bem como as empresas que estão obrigadas a paralisar suas atividades:

1-) Compensação de saldo de Banco de Horas:

As empresas poderão liberar os funcionários das suas atividades e fazer a compensação dessas horas não trabalhadas com saldo de banco de horas. Deve ser feito um documento por escrito.

2-) Férias Coletivas ou Férias Individuais:

As empresas poderão dar férias coletivas a todos os funcionários da empresa ou para alguns setores da empresa. Neste caso, a empresa deve fazer a comunicação imediata aos funcionários e efetuar o pagamento antecipado das férias. A empresa estará correndo o “risco” de não cumprir o aviso prévio de 30 dias de férias. Porém, entendemos que, frente a situação de emergência que estamos enfrentando, este risco deverá ser atenuado pela fiscalização trabalhista ou Justiça do Trabalho.

3-) Compensação futura das horas não trabalhadas:

Como essa questão se enquadra em “motivo de força maior”, o empregador poderá interromper a prestação de serviços do empregado. Ela vai continuar pagando o seu salário, e, quando retornar, a empresa poderá exigir que os funcionários trabalhem até duas horas por dia para compensar as horas não trabalhadas desse período (Art. 61, par. 3º, CLT).

4-) Trabalho em Home Office:

As empresas que conseguirem se adequar ao trabalho em home office, poderão adotar essa medida e manter os funcionários exercendo suas atividades.

5-) Licença Remunerada:

Em caso de impossibilidade de adoção das medidas sugeridas anteriormente, a empresa deverá pagar os dias não trabalhados dos funcionários como “licença remunerada”. É questão de saúde pública e o entendimento é que a saúde deve ser preservada.

Observações:

- A Lei 13979/19 prevê medidas de afastamento, quarentena e restrição de circulação, para fins de controle da epidemia. O Contrato de Trabalho dos empregados atingidos pela quarentena ou pelo necessário afastamento, mesmo que não infectado, mas como medida de proteção, ficará interrompido. Desta forma, o empregado vai receber o salário sem trabalhar.
- O empregado infectado pelo vírus vai se submeter às mesmas regras dos demais doentes, isto é, o empregador paga os primeiros 15 dias e a previdência paga o benefício previdenciário (auxílio doença).

Estamos acompanhando as notícias trabalhistas relacionadas a este assunto. Cada caso deverá ser analisado com cuidado.

Estamos à disposição para orientar e ajudar nossos clientes a tomarem as melhores e mais seguras decisões.

Elaine Barros

TC-CRC 1SP209555/O-6



RECOMENDAÇÕES:

- Lavar as mãos frequentemente com água e sabão;
- Usar álcool em gel;
- Evitar tocar nos olhos, nariz e boca;
- Evitar aglomerações e ambientes fechados;
- Evitar contatos físicos;
- Evitar contato próximo com pessoas doentes;
- Ficar em casa quando apresentar algum sintoma;
- Cobrir boca e nariz ao tossir ou espirrar com um lenço de papel e jogar no lixo;
- Limpar e desinfetar objetos e superfícies tocadas com frequência;
- Não compartilhar objetos de uso pessoal, como talheres, pratos, copos ou garrafas;