

GUIA DE PRÁTICAS LABORAIS PARA A CRISE DO COVID-19

VERSÃO 02

ORIENTAÇÕES PARA REDUÇÃO DOS IMPACTOS NO EMPREGO E NAS EMPRESAS DO SETOR DE TIC

São Paulo, 24 de março de 2020

ATUALIZADO COM BASE NA:

LEI Nº 13.927, DE 06 DE FEVEREIRO DE 2020

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927 DE 22 DE MARÇO DE 2020 E

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 928, DE 23 DE MARÇO DE 2020

INTRODUÇÃO

No dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde – OMS declarou como **pandemia** o surto de Covid-19, também conhecido como Coronavírus, doença que provoca graves infecções respiratórias e cuja disseminação alastrou-se para os quatros continentes do globo. No Brasil, o crescimento dos casos de contágio como decorrência da doença levou o governo brasileiro a adotar diversas **medidas legais com impacto nas relações de emprego** e no funcionamento das empresas. Este guia apresenta iniciativas que podem ser adotadas pelas empresas associadas da Brasscom à luz da legislação vigente com vistas a **minimizar o impacto dos efeitos da pandemia sobre o cotidiano operacional das companhias** com ênfase na preservação de postos de trabalho na medida do possível.

Compete frisar este Guia, que será continuamente atualizado, não vincula a Brasscom e as medidas que venham a ser adotadas a partir dele são de inteira responsabilidade das empresas. Recomenda-se o uso deste documento como mero apoio às ações a serem implementadas.

1. ADOÇÃO DA MODALIDADE DE TRABALHO REMOTO

Previsões legais:

Art. 75-C, § 1º da CLT

Art. 61 da CLT

Arts. 4º e 5º da Medida Provisória nº 927/20

- Os trabalhadores cujo serviço pode ser realizado remotamente, por meios telemáticos, sugere-se a adoção da modalidade de trabalho remoto (home office) que poderá ocorrer, mediante ajuste com o trabalhador, e por escrito (ver mudança da MP 927 abaixo); A empresa deverá formalizar o contrato de trabalho remoto no prazo de até 30 (trinta) dias. (§ 3º do Art. 4º da MP 927/20);
- A empresa pode alterar, a seu critério, o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de

trabalho presencial **independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos**, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. Essa previsão inclui também estagiários. Basta apenas informar o empregado por escrito ou eletronicamente (e-mail, mensagem de celular etc.) no prazo mínimo de 48 horas (Art. 4º da MP 927/20).

- Caso o empregado não possua os equipamentos e infraestrutura necessária para exercer o trabalho remoto o empregado poderá fornecê-los em regime de comodato e pagar os custos pelos serviços de infraestrutura, os quais **não caracterizarão verba de natureza salarial**. (Art. 4º, § 4º, inciso I da MP 927/20).

2. GESTÃO DE BANCO DE HORAS

Artigo 59, § 2º da CLT

Art. 13, § 1º; Art. 14, §§ 1º e 2º e Art. 27 da MP 927/20

- Possibilidade das horas trabalhadas a mais em um dia serem compensadas com a diminuição da jornada em outro dia e vice-versa. No atual cenário, seria possível a diminuição da jornada para, posteriormente, ser compensada após a diminuição da crise advinda da pandemia;
- Negociação via acordo coletivo com as especificidades de cada empresa e a compensação após o período de crise de até 3 (três) horas por dia;
- Os feriados não religiosos federais, distritais, estaduais e municipais poderão ter gozo antecipado, a critério do empregador, que deverão notificar por escrito ou meio eletrônico o empregado beneficiado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito horas). Esses feriados poderão ser utilizados para compensar saldo em banco de horas. (Art. 13, § 1º da MP 927/20);
- O empregador poderá interromper as atividades durante o estado de calamidade pública. Neste período, o empregador pode instituir regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas, que deverá ser estabelecido por escrito mediante acordo coletivo ou individual, prevendo a compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses, contando-se da data de encerramento do estado de calamidade pública. A compensação deverá observar o limite máximo de duas horas extras diárias e jornada máxima de 10 horas por dia. Caso o prazo de compensação se esgote sem a recuperação total do período de interrupção, o empregador poderá compensar o saldo de horas sem necessidade de autorização da entidade sindical. (Art. 14, §§ 1º e 2º e Art. 27 da MP 927/20).

3. CONCESSÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

Previsões legais:

Art. 145 da CLT

Art. 135 da CLT

Art. 139, § 2º CLT

Art. 6º e ss. e Art. 11 e ss. da MP 927/20

- Comunicar a concessão de férias coletivas imediatamente e concedê-las com pagamento até o 5º dia útil do mês posterior ao início das férias;
- Respeitar o prazo de 30 (trinta) dias entre a comunicação e a concessão das férias, sob risco de futuro questionamento da validade da concessão das férias coletivas;
- As férias coletivas podem ser concedidas a todos ou parte dos empregados, setores ou filiais, havendo a necessidade de prévia comunicação ao Ministério da Economia.
- Durante o estado de calamidade pública, o empregador informará ao empregado sobre antecipação de férias com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou meio eletrônico, indicando o período de gozo, que não poderá ser em período inferior a 5 (cinco) dias corridos. A antecipação poderá ocorrer durante o período aquisitivo a elas relativo. (Art. 6º *caput* e § 1º incisos I, II da MP 927/2020);
- No caso de antecipação, o adicional de 1/3 de férias poderá ser pago pelo empregador até a data em que é devida a gratificação natalina, ou seja, até o dia 20/12/2020. (Art. 8º *caput* da MP 927/20);
- Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas de profissionais que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal ao trabalhador, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas (Art. 7º *caput* da MP 927/20);
- Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá a seu critério conceder férias coletivas e deverá notificar os empregados afetados com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito horas). A empresa não precisará comunicar a concessão de férias coletivas às autoridades competentes e ao sindicato com a antecedência de 15 (quinze) dias. Não há limite mínimo de dias de férias (Art. 11 e 12 da MP 927/20).

4. REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

Previsões legais:

Art. 2º da Lei nº 4.923/1965

- Possibilidade da redução temporária da jornada de trabalho e da remuneração, devido à conjuntura econômica devidamente justificada, que exija a redução transitória;
- Mediante prévio acordo com o Sindicato por período não excedente a 3 meses e redução;
- Redução salarial não superior a 25%.

5. CONCESSÃO DE LICENÇAS REMUNERADAS

Previsões legais:

Art. 3º, § 3º da Lei nº 13.979/2020

Art. 133, III da CLT

Art. 501 da CLT

Art. 61, § 3º da CLT

- Será **considerada falta justificada** ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas de enfrentamento ao Covid-19;
- Trabalhadores atingidos pela quarentena ou por afastamento, ainda que não tenha sido infectado, será condição suficiente para a interrupção do contrato de trabalho, mantendo-se a remuneração do empregado;
- Não terá direito a férias proporcionais o empregado que, no curso do período aquisitivo, fruir licença por período superior a 30 (trinta) dias consecutivos. Novo período aquisitivo será iniciado após o fim do afastamento;
- O período de licenciamento servirá como compensação das horas extras acumuladas. Para tanto, o empregador precisa ajustar por escrito tal condição com o empregado;
- A pandemia de Covid-19 enquadra-se na categoria “força maior” da CLT. Assim, o empregador poderá exigir do empregado que tenha interrompido a prestação de serviços com pagamento de salário, quando de seu retorno, até 2 horas extras por dias no período de até 45 (quarenta e cinco) dias como compensação pelo período de afastamento.

6. CONCESSÃO DE LICENÇAS NÃO-REMUNERADAS

Previsões legais:

Não há previsão na legislação trabalhista para casos gerais

Art. 543, § 2º da CLT (Caso Específico)

- Considera-se licença não remunerada, salvo disposição contratual contrária, o tempo em que o empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional se ausentar do trabalho para exercer tais funções;
- Considera-se licença não remunerada a suspensão do contrato de trabalho. Durante o período de suspensão: a) não há pagamento de salário ao empregado; b) não é contado o período para fins de tempo de serviço, não acarretando o cumprimento de qualquer obrigação;
- Não haveria impedimento legal para a concessão de licença não remunerada ao empregado, mas a concessão deve decorrer de pedido do empregado visando atender seus interesses pessoais; portanto, a licença não remunerada não pode ser concedida por iniciativa do empregador.

7. ADOÇÃO DE PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (PDV)

Previsões legais:

Art. 477-B da CLT

- O Plano de Demissão Voluntária pode ser para dispensa individual ou coletiva. A adoção deve observar: a) previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho; b) quitação plena e irrevogável dos direitos trabalhistas, salvo disposição contrária entre as partes; c) detalhes devem ser negociados com o sindicato dos trabalhadores.

8. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO OU REDUÇÃO DO SALÁRIO

Previsões legais:

Art. 7º, VI da Constituição Federal de 1988

Art. 611-A da CLT

Art. 18 e ss. da MP 927/20 (Revogado pela MP nº 928/20)

- Mediante acordo coletivo ou convenção coletiva, é possível prever a suspensão do contrato de trabalho ou a redução do salário do empregado durante o período de afastamento decorrente das medidas de contenção;
- É possível prever na norma coletiva a compensação dos dias parados como, por exemplo, 3 (três) horas extras por dia pelo período necessário para a recuperação completa do trabalho;
- ~~Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá suspender o contrato de trabalho pelo prazo de até 4 (quatro) meses, evitando a dispensa de empregados; todavia, durante este período, o empregado deverá participar de cursos não presenciais fornecidos pela empresa (Art. 18, caput da MP 927/20). A suspensão independe de acordo ou convenção coletiva, poderá ser feita diretamente com o trabalhador e deverá ser registrada na carteira de trabalho física ou eletrônica. (Art. 18, § 1º, incisos I a III da MP 927/20); (Revogado pela MP nº 928/20)~~
- ~~Durante o período de suspensão do contrato de trabalho não será devido salário ao trabalhador. Todavia, o empregador poderá conceder ao empregado ajuda de custo mensal, sem natureza salarial, cujo valor pode ser definido livremente entre as partes via negociação individual. Outros benefícios também podem ser concedidos, tais como vale alimentação etc. (Art. Art. 18, § 2º da MP 927/20); (Revogado pela MP nº 928/20)~~

9. TRABALHADOR INFECTADO

Previsões legais:

Art. 19 e 20 e art. 20, § 1º, alínea "d" da Lei nº 8.213/1991

- O trabalhador infectado segue as mesmas regras dos demais casos de doença; afastamento com vencimentos pagos pelo empregado até o 15º dia e pelo INSS a partir do 16º dia.

ROL DE LEGISLAÇÕES CITADAS

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;
- Lei de enfrentamento ao Covid-19, Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020;
- Lei nº 4.923/1965
- Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.
- Medida Provisória nº 928, de 23 de março de 2020.