



COVID-19 E AS RELAÇÕES DE TRABALHO



FERREIRA CABRAL
RAGUZA
& MONTEIRO
sociedade de advogados

Lei 13.979/20

- COVID-19 e as Relações de Trabalho (Lei 13.979/20);
- Negociações com Sindicatos.
- Alterações do contrato de trabalho (art. 468 CLT)
- Princípios de proteção ao trabalhador – Art. 7º CF

Negociações com os Sindicatos – Convenções e Acordos

- Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, **entre outros**, dispuserem sobre: (15 itens)
- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

Medidas preventivas no ambiente de trabalho

○ - Lei 13.979/20

- Orientações e incentivo a adoção de medidas preventivas pelos colaboradores, como lavar as mãos, realizar exames em caso de suspeita da doença e não comparecer ao local de trabalho em caso de suspeita da doença.
- Cuidados redobrados com limpeza e higiene no local de trabalho, disponibilizando aos colaboradores, nos ambientes comuns e de circulação, álcool em gel 70%.
- Suspensão de viagens a trabalho, especialmente para o exterior, dando preferência a contatos remotos, por e-mail, telefone ou videoconferência.
- Empregados que precisam comparecer ao ambiente de trabalho devem respeitar a distância mínima de 2 metros entre eles, como recomendado pela OMS.
- Adoção de política de atestados para evitar abuso de faltas, com delimitação de quais atestados serão aceitos.

Teletrabalho – home office

- Artigo 75-A e seguintes, da CLT
- Prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam trabalho externo.
- - Necessidade de previsão expressa do regime de teletrabalho no contrato de trabalho. - A alteração do regime presencial para teletrabalho é possível mediante mútuo acordo, por aditivo ao contrato de trabalho (§1º art. 75-A).
- - A responsabilidade pelas despesas advindas do teletrabalho serão negociadas entre empregado e empregador e previstas em contrato escrito.

Férias Coletivas

- Artigos 139 e 140 da CLT
- Férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.
- - Pessoas do mesmo setor ou estabelecimento devem gozar das férias coletivas ao mesmo tempo, sob pena de sua descaracterização.
- - As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais, desde que não sejam inferiores a 10 dias.
- - Para institucionalizar as férias coletivas, é necessário notificar o órgão responsável do Ministério da Economia e o Sindicato da Categoria, com antecedência mínima de 15 dias.
- - Se os 15 dias não sejam observados, a empresa estará sujeita a multa administrativa (artigo 152 da CLT).
- - Empregados contratados há menos de 12 meses gozarão, neste caso, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

Banco de Horas

- Artigo 59, parágrafo 2o da CLT
- As horas trabalhadas a mais em um dia são 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.
- Instituição por CCT, acordo coletivo ou individualmente. - O banco de horas deve ser computado apenas nos dias de efetiva jornada de trabalho do empregado.

Redução de Jornada e salário

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

Suspensão do Contrato de Trabalho

Artigo 476-A da CLT

Suspensão do contrato de trabalho, tendo como contrapartida o custeio de curso ou programa de qualificação profissional.

-Período de 2 a 5 meses.

-Na suspensão do contrato de trabalho, não há prestação de serviços ou salários e o período de suspensão não é computado como tempo de serviço para todos efeitos.

-Necessidade de previsão dessa possibilidade em convenção coletiva ou acordo coletivo.

-Necessidade de concordância prévia e formal do empregado.

-Não há, até o momento, previsão para hipótese de crise financeira mas, nos parece viável, dada a gravidade do cenário atual, a negociação com o Sindicatos.

Sobreposição da Negociação individual sobre a Negociação Coletiva

- Art. 444.
- Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o **caput** deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, **com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos**, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.”



Conclusões

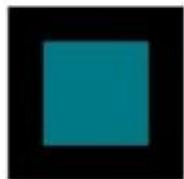
- Desafios e incertezas no momento atual
- Diálogo com os sindicatos e empregados
- Tecnologias e novas relações de trabalho
- Mudança de paradigma nas relações de trabalho
- Responsabilidade do Empregador – normas de saúde e segurança do trabalho
- Manutenção da atividade econômica



**MUITO
OBRIGADO!**

www.fercab.com.br

felipe.patah@fercab.com.br



FERREIRA CABRAL
RAGUZA
& MONTEIRO
sociedade de advogados