

PR, 22 DE MARÇO DE 2020.
Circular Informativa: 001

COVID -19 -

MEDIDAS PRÁTICAS QUE PODEM SER ADOTADAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E ATUALIZAÇÃO EXTRAORDINÁRIA SOBRE A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020 DE 22/03/2020

Considerando a necessidade de as empresas terem que tomar medidas de emergência para salvaguardar a saúde de seus colaboradores, evitando a contaminação dos locais de trabalho, bem como para a manutenção futura das atividades empresariais.

Considerando que existem categorias em que foi orientada a suspensão integral das atividades da empresa por determinação dos governos estaduais e Federal.

Assim, fundamentados: i) na Lei nº 13.979/2020, que define ausência ao serviço decorrente de falta justificada em razão do COVID-19; ii) no DL nº 6/20, que aprovou o estado de calamidade pública no Brasil, iii) nos artigos 486, 501 e 503 da CLT. E, também em especial, no Estado do Paraná, no DL nº 4317/2020, publicado na data de 21/03/2020, que elenca as atividades consideradas essenciais.

Por meio desta circular, enumeramos algumas possibilidades de ajustes que empresas podem adotar, mediante a interpretação legal, doutrinária e jurisprudencial, sem considerar as eventuais medidas estatais que ainda devem ser divulgadas e que podem contribuir para dar suporte às decisões emergenciais que devem ser tomadas neste momento.

A. ATIVIDADES SUSPENSAS E SEM POSSIBILIDADE DE CONTINUIDADE

- No caso de empresas em que houve recomendação para suspensão e não há possibilidade de manutenção das atividades, elencamos as seguintes sugestões de medidas que podem ser tomadas:

1) A possibilidade de suspensão das atividades com previsão no artigo 61, §3º, da CLT, podendo haver a recuperação posterior do período suspenso, com a prorrogação da jornada em duas (2) horas extras diárias, pelo prazo de 45 dias, mediante estabelecimento de um plano de recuperação, o qual deve ser comunicado aos órgãos responsáveis, observando-se os procedimentos legais.

2) A possibilidade de instituição de banco de horas, com prazo máximo de seis (6) meses, o qual pode ser feito por meio de acordo individual, sem interferência sindical. Caso a empresa opte por instituir um banco de horas com período superior a seis (6) meses, este somente terá validade caso seja formalizado por meio de acordo coletivo de trabalho junto ao sindicato da categoria.

3) A possibilidade de concessão de férias coletivas, podendo existir a flexibilização do prazo de comunicação de 30 dias, mas respeitado o prazo de pagamento do abono de 1/3 de férias e o prazo de início de concessão. Entretanto, caso seja necessária a adequação de alguns termos da lei ao caso concreto, sugerimos que seja feito um acordo coletivo junto ao sindicato da categoria.

4) A possibilidade de adoção de *lay off*, que é a suspensão dos contratos de trabalho, a qual pode ser também negociada juntamente com o sindicato, caso não tenha previsão na norma coletiva, já que se trata de uma hipótese de não

pagamento dos salários, FGTS e INSS, em decorrência de uma concessão de bolsa de qualificação.

5) A possibilidade de rescisões dos contratos de trabalho, com hipótese de enquadramento do *factum principis*, em que não haverá a necessidade de aviso prévio e a multa rescisória será de responsabilidade da autoridade governamental que determinou a suspensão das atividades, observando-se os procedimentos legais.

6) Ressalva-se que no caso de necessidade de redução salarial diante da redução de jornada, esta medida somente é válida por meio de acordo coletivo junto ao sindicato da categoria.

7) Por fim, o estudo de outras medidas, em conjunto com o sindicato da categoria, para formalização de um acordo coletivo, a fim de salvaguardar a manutenção futura das atividades empresariais.

B. ATIVIDADES SUSPENSAS E QUE PODEM SER DESENVOLVIDAS À DISTÂNCIA

- Para as empresas as quais o governo recomendou a suspensão das atividades, mas existe a possibilidade de serem executadas de forma remota, elencamos as seguintes sugestões de medidas que podem ser tomadas:

1) A possibilidade de instituição do regime de teletrabalho. Entretanto, orientamos os nossos clientes à adoção deste regime ajustado de forma escrita, visto as peculiaridades do caso e ressalvada a impossibilidade de controle de jornada.

2) A possibilidade de instituição de banco de horas, com prazo máximo de 6 (seis) meses, o qual pode ser feito por meio de acordo individual, sem interferência sindical. Caso a empresa opte por instituir um banco de horas com período superior a seis (6) meses, este somente terá validade caso seja formalizado por meio de acordo coletivo de trabalho junto ao sindicato da categoria.

3) A possibilidade de concessão de férias coletivas ou individuais, podendo existir a flexibilização do prazo de comunicação de 30 dias, mas respeitado o prazo de pagamento do abono de 1/3 de férias e o prazo de início de concessão. Entretanto, caso seja necessária à adequação de alguns termos da lei ao caso concreto, sugerimos que seja por meio de acordo coletivo junto ao sindicato da categoria.

4) A possibilidade de adoção de *lay off*, que pode ser instituída com a suspensão parcial dos contratos de trabalho ou com a redução de jornada, a qual pode ser negociada juntamente com o sindicato, caso não tenha previsão na norma coletiva, já que esta é uma hipótese de recebimento parcial dos salários, FGTS e INSS, em decorrência de uma concessão de bolsa de qualificação.

5) A possibilidade de rescisões de contrato de trabalho, com hipótese de enquadramento em *força maior*, em que não há necessidade de aviso prévio e a multa rescisória é devida pela metade, sendo neste caso de responsabilidade do empregador, observando-se os procedimentos legais.

6) Ressalva-se que no caso de necessidade de redução salarial diante da redução de jornada, esta medida somente é válida por meio de acordo coletivo junto ao sindicato da categoria.

7) Por fim, o estudo de outras medidas, em conjunto com o sindicato da categoria, para formalização de um acordo coletivo, a fim de salvaguardar a manutenção futura das atividades empresariais.

C. ATIVIDADES ESSENCIAIS

- Para a manutenção das atividades elencadas como essenciais, é dever do empregador proporcionar um ambiente de trabalho seguro. Assim, estes estabelecimentos devem seguir as orientações de higiene determinadas pelos órgãos públicos, para evitar a proliferação do vírus, tomando todas as medidas necessárias, sob pena de serem responsabilizados.

D. ISOLAMENTO/ QUARENTENA

- Segundo a Lei nº 13.979/2020, a recomendação de isolamento ou quarentena pelo Governo Federal, tais como para os idosos com mais de 60 anos, será considerada falta justificada, e, como consequência, não pode ser descontada a ausência do colaborador ao serviço, ficando a cargo dos empregadores arcar com os respectivos custos. No entanto, nesses casos as empresas também podem aplicar as medidas elencadas nos itens A e B, se o colaborador não estiver afastado por atestado médico.

E. INFECTADOS OU AFASTADOS POR DETERMINAÇÃO MÉDICA

- Aos colaboradores afastados por atestado médico, aplica-se a regra geral: 15 (quinze) dias de responsabilidade do empregador e os demais dias pelo INSS.

CONCLUSÃO

Nosso escritório está preparado para orientar e auxiliar na tomada de decisões, bem como para auxiliar nas negociações sindicais, caso seja necessário, disponibilizando todos os nossos canais digitais para melhor atendê-lo.

A avaliação de um profissional especializado da área é de suma importância para que se possa estudar qual ou quais as melhores medidas recomendadas para cada empresa, bem como a forma mais correta de viabilizá-las, a fim de dar sustentação para manutenção da atividade econômica, quando da normalização das atividades.

Janaina Alves Pereira
Advogada especialista em Direito
Material e Processual do Trabalho e em
Direito Coletivo

Contatos para agendamento de horários:

Cel / Whats app (41) 99655-1088

Email: janaina@atpg.com.br

Skype: janainapereira79

Telegram: Janaina Pereira

Site: www.atpg.com.br

PR, 23 DE MARÇO DE 2020.

ATUALIZAÇÃO EXTRAORDINÁRIA – MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020

O Governo Federal, na noite do dia 22/03/2020, publicou a Medida Provisória nº 927/2020, para regulamentação das relações de trabalho durante o período em que vigorar o estado de calamidade pública.

Um ponto de flexibilização que é importante, para viabilizar a manutenção da atividade econômica, é a autorização para empregadores e seus colaboradores celebrarem acordo individual escrito, sobrepondo à necessidade de participação sindical, mas respeitando a previsão constitucional e os limites concedidos na Medida Provisória.

De acordo com o texto legal, será permitido aos empregadores acordar com seus colaboradores algumas medidas, sendo elas: - I - teletrabalho; II - a antecipação de férias individuais; III - a concessão de férias coletivas; IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; V - o banco de horas; VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Para cada medida acima elencada, estão previstas flexibilizações na norma legal, tais como prazos e formas de pagamento, sendo necessária uma análise específica para cada medida que a empresa opte por adotar.

Além dessas medidas, também está estabelecida a possibilidade de suspensão de contrato de trabalho, pelo período de até quatro (4) meses, para participação em cursos de especialização oferecidos pelo empregador, sobrepondo à necessidade de participação sindical e com regras específicas da Medida Provisória, entre elas a possibilidade de negociação de uma ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, livremente acordada entre as partes, observando-se as demais previsões legais.

Também restou suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS, das competências de março, abril e maio de 2020, as quais poderão ser recolhidas futuramente de forma parcelada, a partir de julho de 2020, sem a incidência de atualização monetária, multas e demais encargos. Ainda, a Medida Provisória regulamenta as especificidades do procedimento quando a empresa opte por aderir à suspensão de pagamento deste encargo.

Especificamente para os estabelecimentos de saúde, há a possibilidade de adoção de acordo individual escrito para prorrogação de jornada e adoção de escalas suplementares, observando-se as demais previsões legais.

Por fim, a MP trata da antecipação do abono anual previdenciário e determina a sua antecipação do seu pagamento, para que ocorra em duas parcelas, a primeira a ser paga em conjunto com o benefício referente à competência de abril e a segunda referente à competência de maio.

Em síntese, com a redação da Medida Provisória nº 927/2000, o Governo Federal possibilitou aos empregadores negociar com seus colaboradores as medidas que melhor se adaptam à realidade e necessidade de cada empresa, flexibilizando as normas naqueles pontos que mencionamos anteriormente, observando-se as demais previsões legais e os limites trazidos pela Medida Provisória.

Em breve estaremos disponibilizando mais informações sobre todas as atualizações legislativas com relação ao COVID- 19.

ANDRAUS TOMKIW PETRY GRANDINETTI

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

Janaina Alves Pereira
Advogada especialista em Direito
Material e Processual do Trabalho e em
Direito Coletivo

Contatos para agendamento de horários:

Cel / Whats app (41) 99655-1088

Email: janaina@atpg.com.br

Skype: janainapereira79

Telegram: Janaina Pereira

Site: www.atpg.com.br