

Diante da crise econômica causada pela evolução do Coronavírus (Covid19), o Governo irá editar uma Medida Provisória que regulamentará a flexibilização da legislação trabalhista, com o objetivo de reduzir o custo das empresas e evitar o desemprego.

De acordo com o Governo, durante o estado de crise, a MP estabelecerá que os acordos individuais realizados entre as partes terão prevalência sobre a lei, desde que respeitados os limites constitucionais, sendo que algumas medidas de facilitação poderão ser adotadas, vejamos:

1. Redução proporcional de salários e jornada de trabalho, mediante acordo individual – limitada a 50% da jornada e do salário, sendo vedada a redução do salário-hora dos trabalhadores.
2. Antecipação das férias, ainda que o período aquisitivo não tenha sido cumprido.
3. Decretação de férias coletivas, 48h após a notificação dos empregados, sem a necessidade de comunicação do Ministério da Economia.
4. Facilitação do teletrabalho - será necessário celebrar contrato individual para o teletrabalho, no qual deve constar detalhes sobre como serão fornecidos os instrumentos para a atividade.
5. Antecipação de feriados religiosos.
6. Adiamento do recolhimento do FGTS por três meses.
7. Dinamização do Banco de Horas.
8. Antecipação de até 25% do seguro-desemprego para trabalhadores que ganham até dois salários mínimos.

Enquanto a MP não é aditada, fundamentadas na legislação vigente, as empresas já estão adotando algumas medidas de modo a minimizar o impacto econômico, entre elas:

- **Férias Coletivas:** nos termos do art. 140 da CLT, podem ser concedidas para todos os empregados ou apenas para determinados setores. Em que pese a legislação exigir a comunicação à Superintendência Regional do Trabalho e ao sindicato representativo da categoria profissional no prazo mínimo de 15 (quinze) dias antes do início das férias coletivas, já surgem posicionamentos de Ministros do Tribunal Superior do Trabalho no sentido da flexibilização de tal exigência.
- **Home Office ou Teletrabalho:** apesar de a lei exigir a formalização do regime por contrato ou termo aditivo, já surgem posicionamentos de Ministros do Tribunal Superior do Trabalho entendendo que, diante da situação de força maior, bastaria determinação interna da empresa. O ideal é o estabelecimento de aditivo individual ou acordo coletivo de trabalho com as instruções necessárias aos empregados a respeito de saúde e segurança, conforme exige a lei (CLT, art. 75-E).
- **Licença Remunerada:** as empresas poderão conceder licença remunerada por mais de 30 dias, caso em que o empregado não terá direito a férias, porém não perderá o direito ao recebimento do terço constitucional. As licenças inferiores a 30 dias não poderão ser descontadas das férias do empregado, conforme artigo 133 da CLT.

CONFIDENCIAL E PRIVILEGIADO

Ainda poderá ser ajustado que este período seja utilizado para compensar eventuais horas extras antes laboradas ou, que no seu retorno, sejam cumpridas 2 horas extras por dia, por até 45 dias, para compensar o período de licença.

- **Lay Off:** o art. 476-A da CLT permite a suspensão do contrato de trabalho por um período de dois a cinco meses para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador. Neste período o empregado receberá do FAT uma bolsa de qualificação profissional, ficando a empresa liberada do pagamento de salários, recolhimento de FGTS e INSS. Para tanto, é necessária a expressa autorização por negociação coletiva e a concordância formal do empregado, com a sua efetiva participação no curso de qualificação profissional.
- **Redução da jornada com redução proporcional de salários:** o art. 2º da Lei 4.923/65 estabelece que em situações de comprovada emergência, as empresas poderão, em caráter transitório, estabelecer: “redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores”.
- **Jornada de trabalho:** é possível o estabelecimento de rodízio ou alternância dos dias de trabalho entre os empregados, bem como a alteração do início e fim da jornada de trabalho.
- **Acordos e Convenções Coletivas:** nos termos dos artigos 7º, VI da CF e 611-A da CLT, é possível que sejam estabelecidas normas coletivas com previsão de suspensão contratual ou redução de salário durante o afastamento no período de contenção da epidemia.
- **Paralisação transitória das atividades:** por motivos de força maior, o art. 61, §3º da CLT, permite que o empregador, posteriormente, recupere o tempo perdido mediante a exigência de compensação pelo empregado, que realizará horas extras, até o limite de duas por dia, durante 45 dias por ano, contínuos ou não.
- **Banco de horas:** as empresas que tenham o regime instituído podem determinar que os empregados que tenham realizado horas extraordinárias fiquem em casa, visando a compensação dessas horas.
- **Trabalhadores diagnosticados com a doença:** pela legislação vigente, o empregador deve arcar com o pagamento dos primeiros quinze dias de afastamento do empregado, e a previdência pagará o benefício previdenciário a partir do 16º dia. No entanto, o Governo anunciou que pretende arcar com os primeiros 15 dias, limitado ao teto do INSS, pelo que o empregador não irá arcar com nenhum valor quando da confirmação do diagnóstico de Covid-19.
- **Trabalhadores com suspeita da doença:** os empregados que estiverem com suspeita da doença, devem ser imediatamente afastados, sendo o período considerado como de interrupção do contrato de trabalho.

Os advogados trabalhistas do Mattos Engelberg Advogados ficam à disposição para assessorar seus clientes quanto às medidas permitidas pela legislação trabalhista diante estado de emergência causado pela epidemia do Coronavírus, bem como para quaisquer outras dúvidas.

Atenciosamente,

CONFIDENCIAL E PRIVILEGIADO

Mattos Engelberg Advogados Associados