

Os impactos do **Coronavírus** nas relações laborais.

OS IMPACTOS DO CORONAVÍRUS NAS RELAÇÕES LABORAIS

O COVID-19 (Coronavírus) tem gerado inúmeros impactos nas relações de trabalho, diante da inevitável alteração no cotidiano das atividades econômicas. A legislação traz algumas respostas para determinadas situações, mas outras precisam ser resolvidas a partir de soluções criativas, baseadas no entendimento entre os sujeitos envolvidos.

Enumeramos, abaixo, alguns reflexos provocados pela situação vivenciada atualmente nos contratos de trabalho, bem como algumas considerações que podem auxiliar na tomada de decisões neste momento desafiador.

• FALTAS AO SERVIÇO

No mês de fevereiro de 2020, foi promulgada uma lei que dispõe sobre as medidas para enfrentamento das situações emergenciais decorrentes do Coronavírus. A norma prevê que as faltas ao serviço em virtude de isolamento, quarentena e determinação de realização compulsória de exames e testes laboratoriais serão consideradas como justificadas, não cabendo o desconto na remuneração, independentemente do fato de o trabalhador estar ou não infectado. Se a necessidade de ausência for superior a 15 dias, é possível o encaminhamento ao INSS para a percepção de benefício previdenciário.

• TELETRABALHO

A legislação prevê expressamente a possibilidade de adoção do teletrabalho, que é aquele realizado fora das dependências do empregador, com a

utilização de tecnologias de comunicação e informação. O cuidado que as empresas precisam ter, caso optem por essa alternativa, é o de formalizar, previamente, um aditivo contratual, no qual as partes concordam com a adoção desta modalidade de trabalho. As mesmas precauções devem ser tomadas para outros casos de trabalho à distância, como no caso do home office sem a utilização de instrumentos tecnológicos.

• BANCO DE HORAS

As horas não trabalhadas neste período podem ser inseridas em um sistema de compensação de jornada, denominado de banco de horas. Se a compensação ocorrer em até seis meses, o banco de horas pode ser firmado por acordo individual entre as partes, sem a participação do sindicato. Do ponto de vista das empresas, a grande vantagem da adoção do sistema de compensação é a não obrigatoriedade de pagamento das horas extras.

• PARALISAÇÃO DAS ATIVIDADES E POSTERIOR REALIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS

É sustentável a ideia de que o Coronavírus representa uma situação de força maior, que altera de forma significativa o cotidiano das empresas. Nesse sentido, a legislação brasileira prevê que, sempre que ocorrer interrupção do trabalho resultante de força maior, que determine a impossibilidade de sua realização, no momento em que cessar essa condição, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas

diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano.

• **SUSPENSÃO DOS CONTRATOS**

Tal situação se configura quando o empregado não presta serviços, e, por outro lado, não recebe a respectiva remuneração. O recomendável é que a suspensão do contrato seja autorizada por meio da negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo) com o respectivo sindicato.

• **REDUÇÃO SALARIAL**

A Constituição Federal estabelece que os salários somente podem ser reduzidos por acordo ou convenção coletiva, de modo que se faz necessária a negociação com o sindicato para que seja possível a diminuição da remuneração dos trabalhadores.

• **RESCISÃO DO CONTRATO**

Assumindo que o Coronavírus é acontecimento de força maior, é possível a rescisão dos contratos de trabalho, devendo o empregador realizar o pagamento, pela metade, do aviso prévio e da multa sobre o FGTS (que cai de 40% para 20%).

Temos pensado em várias alternativas diante da diminuição da demanda e da desaceleração de uma série de atividades. Todavia, não se pode esquecer que, em alguns setores, como nos estabelecimentos de saúde, é provável que haja a necessidade de contratação de mais trabalhadores. Nesse contexto, surgem possibilidades alternativas de contratação, como

os contratos por tempo determinado, o contrato temporário e o contrato verde e amarelo.

Muitas outras situações que certamente surgirão não possuem respaldo na legislação vigente. Por isso, é necessário que as empresas estejam preparadas para o estabelecimento de um diálogo com os envolvidos, especialmente trabalhadores e entidades sindicais, a fim de resolver da melhor forma possível os desafios iminentes.

A Mendes Advocacia e Consultoria espera que o material contribua para a adequação das empresas à nova realidade social. Estamos disponíveis para auxiliar no que for necessário. O presente conteúdo não substitui, sob nenhuma hipótese, a consultoria jurídica.



Sempre à disposição,

Felipe Mendes
Sócio • Trabalhista

MENDES
advocacia & consultoria