

INFORME JURÍDICO

ESPECIAL COVID-19

Pellon & Associados Advocacia | 07/04/2020

Possibilidades do empregador para enfrentamento do estado de calamidade

Por Cintia Yazigi

Advogada Sócia da área Trabalhista

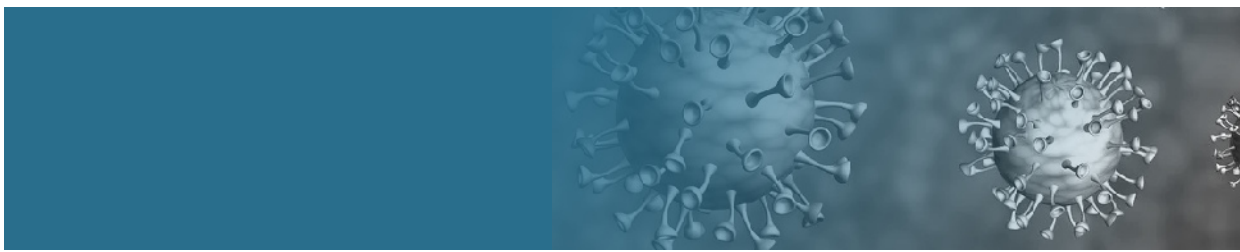
cyazigi@pellon-associados.com.br

Dentre tantas incertezas trazidas pela calamidade pública, provocada pelo coronavírus, os empresários no Brasil têm se questionado acerca das resoluções nas relações de trabalho, considerando que muitos empregados se encontram ociosos enquanto outros com total capacidade de trabalho e produção de faturamento ou resultado.

Em que pese tantas dúvidas, felizmente parte delas foram elucidadas, em especial com a publicação das Medidas Provisórias 927 e 936, que embora sejam, como a própria denominação esclarece “provisórias”, são certas, essenciais e indispensáveis nesse momento.

Quando o empregador questiona como poderia resolver seus problemas com seus colaboradores, as próprias medidas provisórias tentam resolver. Fundamentar os preceitos legais, certamente não é tema pelo qual o empresário intenciona aprofundar-se, pois, o que mais lhe interessa seria efetivamente saber quais atitudes deve e pode tomar perante seus empregados.

Empregados cuja atividade continua em desenvolvimento e que têm condições de trabalhar utilizando-se de equipamentos eletrônicos e à distância, podem trabalhar tranquilamente em suas próprias residências, constituindo o sistema de *home office*,



reconhecido há décadas, mas melhor regulamentado quando da publicação da reforma trabalhista e adaptado com exclusividade para o presente momento, pela Medida Provisória 927/2020.

Mas não se negue que muitos empregados continuam com suas atividades parcialmente reduzidas. Nesse caso, o empregador poderá adotar um regime especial de compensação de jornada para compensar as horas não trabalhadas, em um período de até 18 meses.

Outra opção é reduzir a jornada de trabalho com redução proporcional de salário do empregado, sendo que dependendo do percentual aplicado (25%, 50% e 70%), haverá de se preencher específicas exigências e procedimentos impostos pela legislação para concessão de benefício emergencial a ser subsidiado pela União, tendo como base de cálculo o valor mensal do seguro desemprego pelo qual o empregado teria direito.

Quanto aos colaboradores atualmente improdutivos por questões operacionais, cuja opção de redução de jornada e salário não se entende pertinente, é possível a concessão de férias, ainda que antecipadas, o que quer dizer que o empregador não necessita aguardar a consumação do seu período aquisitivo. As férias, nessas circunstâncias, aplicar-se-ão tanto a um ou mais empregados como a um grupo deles, se vinculados aos setores prejudicados nesse momento.

Não sendo plausível manter o empregado nas condições apresentadas, seja por questões sociais, funcionais, financeiras ou empregatícias, há ainda a possibilidade de suspender seu contrato de trabalho por até 60 dias, ocasião em que a União concederá o benefício emergencial em 100% do valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito.

A demissão seria o pior do cenário, mas ainda assim não foi proibida, relevando, contudo, que aos empregados que sofrerem redução ou suspensão salarial, haverá a garantia do empregado, enquanto durar o período respectivo acordado e após seu restabelecimento pelo mesmo período.

RIO DE JANEIRO

Edifício Altavista

Rua Desembargador Viriato, 16

20030-090 / Rio de Janeiro - RJ - Brasil

T +55 21 3824-7800

F +55 21 2240-6970

SÃO PAULO

Edifício Olivetti,

Av. Paulista, 453, 8º e 9º andares

01311-907 / São Paulo - SP - Brasil

T +55 11 3371-7600

F +55 11 3284-0116

VITÓRIA

Edifício Palácio do Café,

Av. Nossa Senhora dos Navegantes, 675

salas 1.110/17

29050-912 / Vitória - ES - Brasil

T +55 27 3357-3500

F +55 27 3357-3510

Pellon
& Associados

A D V O C A C I A



www.pellon.com.br

corporativo@pellon.com.br