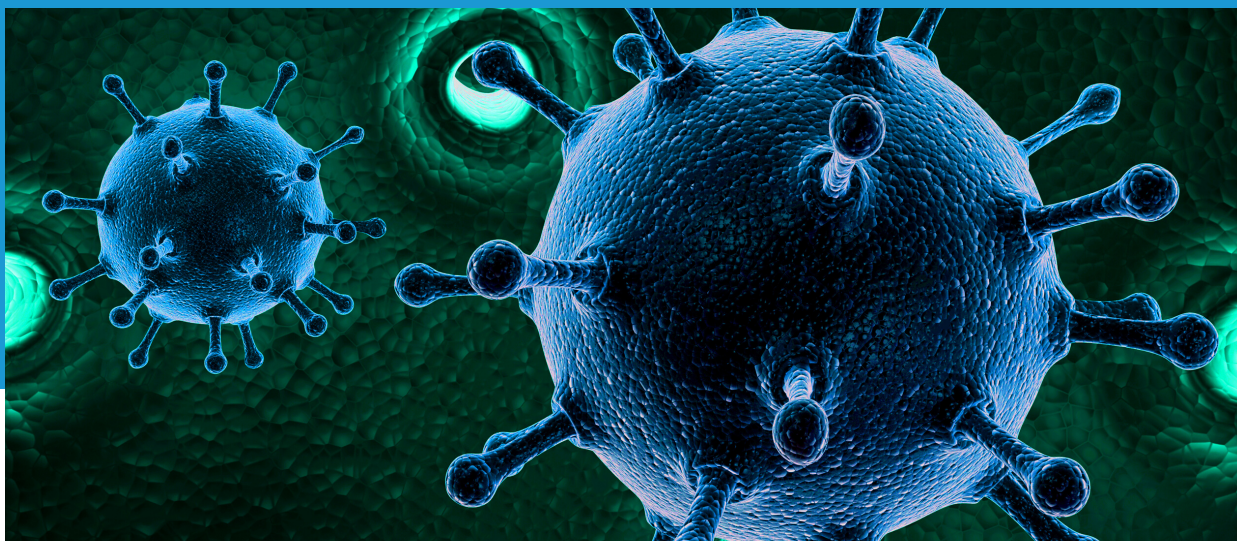


EDIÇÃO ESPECIAL SINDRATAR-SP EM AÇÃO



PANDEMIA DO CORONAVÍRUS I QUESTÕES PRELIMINARES NO ÂMBITO TRABALHISTA

Em virtude do caos gerado com o avanço da pandemia do coronavírus, a maioria dos empregadores vêm se perguntando o que fazer com seus funcionários.

Primeiramente, é importante deixar claro que, até o momento, não houve a edição de nenhum normativo excepcional flexibilizando normas trabalhistas, tudo que vem sendo ventilado na mídia é pura suposição e/ou especulação. Portanto, esse não é o momento de tomar atitudes precipitadas.

De qualquer forma, os empregadores gozam de “alguma” segurança na tomada das medidas legais abaixo, uma vez que, a respeito delas, já existe previsão legal e já há sinalização favorável por parte do TST:

FÉRIA COLETIVAS | Podem valer para a integralidade dos empregados, ou apenas para determinados setores da empresa. Devem ter no mínimo dez dias corridos. A legislação exige que a Superintendência Regional do Trabalho e o sindicato laboral sejam comunicados com 15 dias de antecedência, todavia, ministros do TST já se posicionaram que esse prazo será flexibilizado em virtude da situação excepcional. Nesse ponto, de qualquer forma, entendemos recomendáveis as referidas comunicações, com as devidas explicações. Da mesma forma o prazo de pagamento das férias (dois dias de antecipação) poderia ser flexibilizado, sendo recomendado que o pagamento seja feito tão logo comunique-se as férias coletivas.

HOME OFFICE OU TELETRABALHO | Para as atividades que possam ser executadas a distância, é amplamente recomendado o regime de home office. A legislação estabelece a formalização por contrato ou termo aditivo, todavia, ministros do TST já se manifestaram que em virtude da situação, bastaria determinação interna da empresa.

De toda forma, recomendamos a assinatura de aditivo ao contrato de trabalho.



LICENÇA REMUNERADA | Visando reduzir o número de pessoas transitando na empresa, as empresas poderão conceder licença remunerada. Neste caso o funcionário não terá direito às férias, mas não perde o direito de receber o terço constitucional.

BANCO DE HORAS | As empresas que tenham instituído o banco de horas, poderão determinar que os empregados fiquem em casa, para devida compensação de horas extras, já feitas ou futura compensação. Lembramos que o banco de horas de compensação semestral pode ser feito diretamente com o empregado, mediante acordo individual.

Essas são as medidas que os empregadores poderiam adotar imediatamente, sem a necessidade de anuência de sindicatos ou Superintendência do Trabalho. De qualquer forma, sugerimos aos associados que todo o planejamento para a implementação das hipóteses ventiladas acima, seja traçado pelo RH da empresa, juntamente com o seu respectivo advogado, que poderá confeccionar a documentação acessória necessária, objetivando a redução dos riscos envolvidos.

Diante do agravamento da situação, acreditamos que normas trabalhistas serão flexibilizadas nos próximos dias ou semanas, portanto, recomendamos aos associados não adotarem medidas extremas neste momento.

Quem precisar conceder férias ou licenças, recomendamos que sejam de no máximo 15 dias, afinal, neste período muita coisa pode ter mudado e outras saídas mais benéficas poderão estar em vigor.

O Departamento Jurídico da entidade está à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Autor: Thiago Rodrigues
thiago@rosenthal.com.br