

FAQ TRABALHISTA – CORONAVÍRUS/COVID-19

Em razão da pandemia do Coronavírus/COVID-19, vários são os questionamentos jurídicos na esfera trabalhista e para melhor atender a indústria paranaense e seus sindicatos, a FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ apresenta abaixo respostas para perguntas frequentes:

1. As faltas dos empregados devem ser abonadas?

Os empregados que se ausentarem por determinação de **isolamento ou quarentena, quando estas forem determinadas pela autoridade competente do Ministério da Saúde,** devem ter suas faltas consideradas justificadas (determinação da Lei 13.979/2020, que dispõe de medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública do COVID-19).

2. O que fazer com o empregado que receber atestado por período superior a 15 dias?

Nesse caso, deve ser utilizado o procedimento padrão e da legislação em vigor, qual seja, o empregador arca com os quinze dias iniciais e para os demais dias deverá ocorrer o encaminhamento do colaborador ao INSS.

3. Quais alternativas as empresas podem utilizar em termos de jornada e trabalho no período da pandemia?

Opção 1: adoção de regime de Teletrabalho (home office, nos termos do artigo 75-A e seguintes da CLT. É indicada a elaboração de um termo aditivo ao contrato de trabalho, especificando as condições em que o serviço será prestado, prazo de sua duração (com possibilidade de prorrogação), e procedimentos para registro da jornada. Caso não seja possível a formatação de termo aditivo,

sugere-se a elaboração de comunicado interno aos colaboradores da empresa abrangidos por esse regime, especificando as suas condições.

Opção 2: utilização do banco de horas para a empresa que possui acordo ou convenção coletiva nesse sentido, pode utilizar do banco de horas para manter os empregados em casa neste período de contágio grave, mediante o acúmulo de horas negativas para posterior compensação. Para as empresas que não possuem banco de horas em acordo ou convenção coletiva, pode ser feito acordo individual com os empregados, nos termos do § 5º do artigo 59 da CLT, desde que a duração desse acordo de banco de horas não supere 06 meses;

Opção 3: concessão de férias individuais para os empregados que possuem período aquisitivo completo, podem ser concedidas as férias integrais ou fracionadas, na forma do artigo 134 da CLT. Considerando se tratar de uma condição benéfica ao empregado neste período de contágio, em tese pode ser relativizado o prazo de comunicação das férias previsto no artigo 135 da CLT, devendo, contudo, ser observadas as limitações da data de início das férias prevista no § 3º do art. 134, bem como o prazo de pagamento previsto no artigo 145 da CLT;

Opção 4: concessão de férias coletivas, sendo necessário comunicar o sindicato laboral e a Superintendência Regional do Trabalho com a antecedência mínima de 15 dias do início das férias. Considerando o caso de força maior em decorrência da pandemia, podem ser negociados prazos menores de comunicação do início das férias. Os empregados que ainda não completaram o período aquisitivo para estas férias gozarão de férias proporcionais, iniciando novo período aquisitivo após o término do gozo destas férias, nos termos do artigo 140 da CLT. No caso, também se aplicam os prazos de início do gozo e pagamento previstos para as férias individuais;

Opção 5: adoção da jornada de trabalho flexível, nos casos em que for inviável a prática de uma das medidas acima, o empregador pode flexibilizar as jornadas

no intuito de evitar a aglomeração de pessoas no local de trabalho, ou para evitar o deslocamento de empregados nos horários de pico no transporte coletivo.

4. Pode o empregador reduzir o salário dos empregados?

A redução do salário é proibida por lei, salvo situação pontuais, mediante autorização em negociação coletiva, na qual pode ocorrer redução do salário dos empregados, acompanhada de redução da jornada de trabalho, conforme art. 7º, VI, da Constituição Federal e do art. 2º da Lei nº 4.923/1965, sendo necessário observar os requisitos da legislação específica.

Curitiba, 17 de março de 2020.

Federação das Indústrias do Estado do Paraná