

São Paulo, 16 de março de 2020.

Prezado Empresário,

Nos últimos dias temos sido “massacrados” com informações sobre a pandemia decorrente do novo Coronavírus, denominado pela OMS como COVID-19, e as orientações transmitidas pelo Ministério da Saúde visando minimizar os riscos de contaminação.

Temos mantido contato com as autoridades e entidades de classe, igualmente preocupadas com este problema, e em função disto, queremos fazer algumas sugestões:

- ✓ Todo o funcionário que puder realizar seu trabalho à distância, poderá ser colocado em “home office”.
- ✓ O funcionário em “home office” continuará recebendo o Vale Refeição mas não terá direito ao Vale Transporte.
- ✓ Na impossibilidade de atuar como “home office” é possível criar uma flexibilidade no horário de entrada de funcionários para que eles evitem os horários de pico dos transportes públicos.
- ✓ Como o contato físico pode ampliar as situações de transmissão, você pode melhorar ambientes de trabalho para colaboradores e de consumo para clientes, ampliando os espaços, evitando o contato direto. Ações simples como limitar a quantidade de pessoas em elevadores tem ajudado nesta questão de evitar o contato. Limitar o ar condicionado utilizando a ventilação natural, também ajuda as pessoas a não ficarem em situação de confinamento.
- ✓ Se o volume de atividade permitir, e de comum acordo com o colaborador, zerar os bancos de horas e colocar em férias.
- ✓ Caso seja de seu interesse, consulte seu banco, pois os bancos Bradesco, Brasil, Caixa, Itaú-Unibanco e Santander, já estão abertos e comprometidos em atender pedidos de prorrogação, por 60 dias, dos vencimentos de dívidas de clientes pessoas físicas e micro e pequenas empresas. Fique atento às taxas de juros.
- ✓ O Conselho Monetário Nacional (CMN) aprovou nesta segunda-feira (16), em reunião extraordinária, medidas para facilitar a renegociação de dívidas bancárias ao afrouxar requerimentos que devem ser cumpridos pelas instituições financeiras, numa resposta aos potenciais impactos do Coronavírus sobre a economia brasileira, o que sugere maior flexibilidade por parte destes agentes financeiros..

Temos recebido uma série de demandas sobre como ficam as relações de emprego após a decretação, pela OMS, de pandemia do COVID-19. Vejam abaixo algumas perguntas e respostas comuns:

1. Se um empregado estiver com sintomas, ele deve ser afastado?

R. Ele deve ser encaminhado a um médico. Somente com afastamento assinado por um médico é que o contrato dele ficará suspenso.

2. Se minha empresa receber uma notificação de quarentena de determinada localidade, como ficam os contratos de trabalho?

R. O empregador deverá atender à determinação da autoridade e fechar provisoriamente o estabelecimento. Nesses casos, os contratos de trabalho ficam mantidos normalmente. Em caso de quarentena, em especial, o empregador tem algumas opções para que seu prejuízo não seja evidentemente grande:

* Férias coletivas – com comunicação antecipada em 30 dias e pagamento antecipado em até dois dias antes do início das férias. O sindicato profissional deverá ser comunicado formalmente. Por emergencial, a empresa poderá fazer uma negociação coletiva com o sindicato profissional a este respeito.

* Redução salarial – apenas com a assinatura de acordo coletiva junto ao sindicato da categoria profissional.

3. É possível penalizar um empregado que tenha sido contaminado pelo COVID-19 e não tenha comunicado o empregador?

R. É dever de todos realizar a comunicação. Contudo, não há uma norma específica que imponha ao empregado uma penalidade. Em especial porque dificilmente ele, sabendo de sua infecção, não comunicará o empregador.

4. É possível reduzir o salário dos empregados por força maior?

R. A força maior somente se caracteriza quando decretada oficialmente. Mesmo assim, a melhor maneira é mediante acordo com o sindicato dos empregados, tendo em vista o artigo 7º, VI, da Constituição Federal.

5. Se o empregador quiser impor o trabalho à distância (teletrabalho), ele pode?

R. Sim. Isso deve ser feito com aditamento temporário ao contrato de trabalho, especificando, inclusive, sobre as formas e ausência de registro de ponto.

6. Em caso de trabalho à distância, posso reduzir o salário do empregado?

R. Não. Somente com acordo coletivo entre a empresa e o sindicato é que se pode reduzir o salário.

7. Caso um empregado esteja em afastamento por contaminação do COVID-19, ele pode trabalhar à distância?

R. Não. O afastamento médico não poderá ser trabalhado de qualquer maneira.

8. Posso exigir que um empregado que tenha viajado ou que pertença a um grupo de risco realize exames mesmo sem a vontade dele?

R. Não. A obrigatoriedade de realização de exames é só por ato da autoridade de saúde pública.

9. Posso afastar do trabalho presencial um empregado que pertença a um grupo de risco?

R. Sim. O contrato continuará vigente, com recebimento de salários.

10. Posso rescindir o contrato de trabalho de um ou mais empregados que estejam infectados?

R. Não. Se estiverem infectados, devem estar afastados e, conseqüentemente, o contrato de trabalho está suspenso, com recebimento de salários.

11. O empregado que retornar de um afastamento em razão do Coronavírus, terá estabilidade?

R. Não há estabilidade. Só não poderá ser demitido enquanto estiver afastado.

Caso você tenha alguma dúvida que não foi abordada aqui, encaminhe para nossa análise.

Grato,



Eladio Paniagua

Presidente