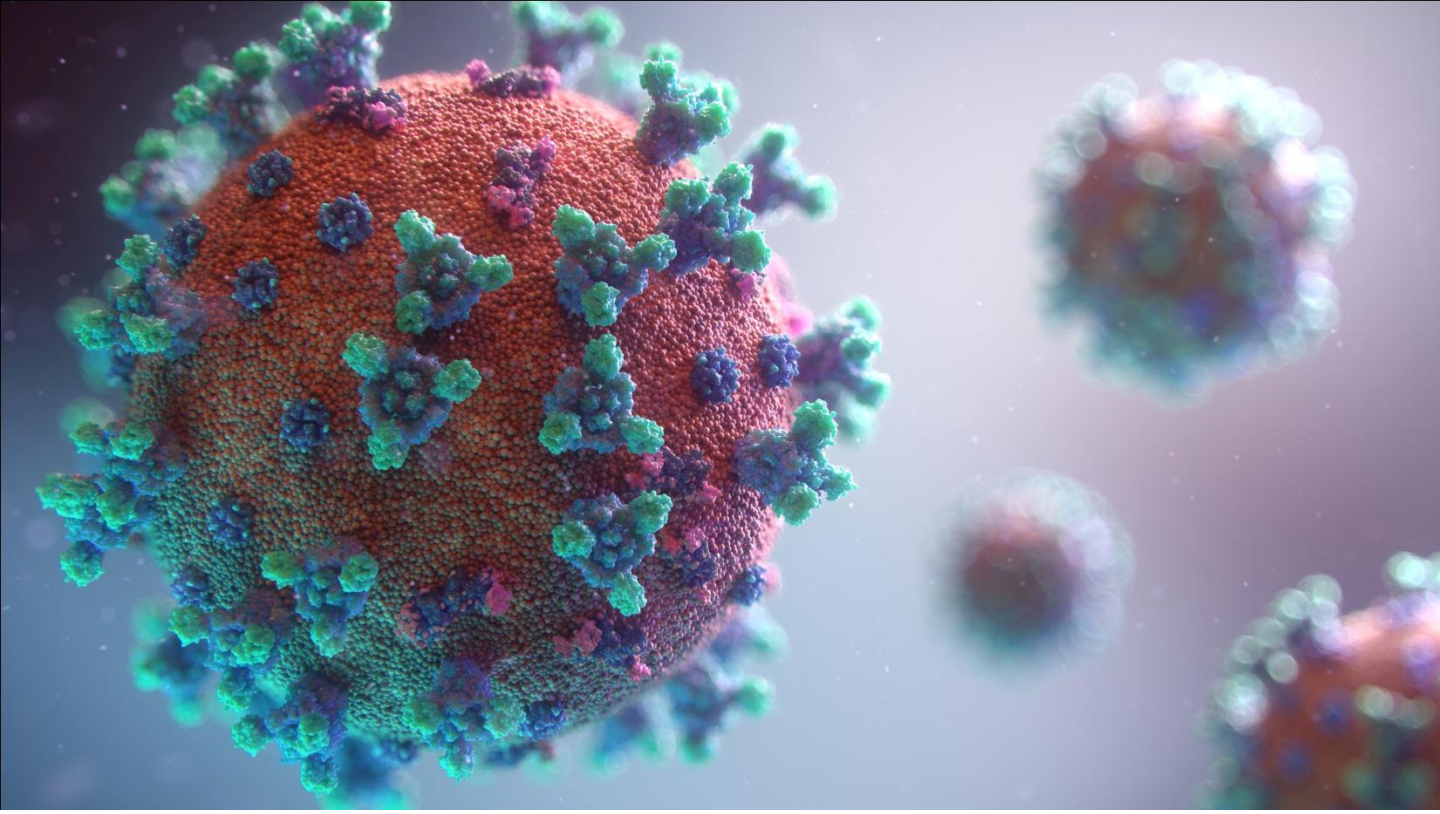
CORONAVÍRUS E PROTEÇÃO JURÍDICA



9 PASSOS para evitar futuras ações trabalhistas



O Brasil e o mundo se encontram ligados por um incidente comum: o Covid-19, mais conhecido como coronavírus. Trata-se de uma nova infecção que tem provocado mudanças de comportamento do ser humano, em maior escala, nos campos político, econômico e científico.

No que se refere à seara empresarial e no mercado de negócios, o Covid-19 tem exigido rápidas e seguras tomadas de decisão por parte dos empresários e seus gestores. Mas, o que fazer em uma situação atípica para **proteger e resguardar o patrimônio da Pessoa Jurídica** quando o assunto é direitos trabalhistas?

Para sanar estas dúvidas, o governo publicou a Medida Provisória de nº 927 em 22 de março de 2020, traçando estratégias de enfrentamento do estado de calamidade pública que garantam aparato jurídico ao empregador, sem desconsiderar a figura do empregado.

Nesse contexto, resolvi trazer de maneira clara as principais medidas trabalhistas indicadas pela MP de nº 927 para enfrentar os efeitos econômicos que, por hora, ainda são incertos.

1 Férias individuais

As **férias individuais** poderão ser antecipadas pelo empregador, devendo notificar o empregado com antecedência mínima de 48 horas, não podendo serem gozadas ser gozadas por períodos inferiores a 5 dias corridos.

No que se refere ao pagamento das férias, **as regras mudam**! Poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, e não até 2 dias antes do início do período como a CLT estabelece. Vale lembrar que, neste caso, o empregador poderá efetuar o pagamento do adicional de 1/3 até o dia 20/12, quando da gratificação natalina.

A medida também estabelece que as férias podem ser concedidas pelo empregador ainda que o trabalhador não esteja em período aquisitivo. Já para os profissionais de saúde e de funções essenciais, o efeito é inverso. O empregador tem a possibilidade de suspender as férias ou licenças não remuneradas.

2 Férias coletivas

São igualmente permitidas as **férias coletivas** dos empregados. Não serão aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT. O empregador fica dispensado da comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e aos sindicatos.

3 Teletrabalho

Outra opção do empregador é alterar o regime presencial para **teletrabalho** ou **trabalho remoto**, considerado aquele que é realizado por meio de tecnologias de informação e comunicação. A mudança de regime dispensa registro prévio de alteração no contrato.

É importante frisar que o custo dos equipamentos deverá ficar a cargo do empregador, devendo fornecer aos trabalhadores em regime de comodato. Caso haja impossibilidade, o período da jornada normal será computado em favor do empregador.



4 Feriados e Banco de horas

Ao empregador é conferida a possibilidade de antecipar os **feriados não religiosos** federais, estaduais, distritais e municipais. Para tanto, deve haver notificação prévia de 48 horas. Já o aproveitamento de **feriados religiosos** dependerá de concordância do empregado, mediante acordo individual.

Já pela constituição do **banco de horas**, mediante acordo coletivo ou individual formal, estas deverão ser compensadas no prazo de até 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. A **compensação** não deverá exceder uma jornada de 10 horas diárias (prorrogação da jornada em 2 horas).

Muitas empresas têm conseguido se adequar a formas diferentes de trabalho tendo em vista a necessidade de enfrentamento ao Covid-19. Outras, ainda mantêm suas portas abertas por trabalhar nos setores de abastecimento, como distribuição de água e gás, de gêneros alimentícios e farmácias. Nestes casos, como os empregadores podem estar amparados juridicamente? Aqui vai algumas dicas!



Dicas de segurança para a sua empresa!

1. Forneça máscaras de proteção

2. Forneça álcool gel

3. Indique o atendimento na porta do estabelecimento

4. Caso seu funcionário apresente sintomas, suspenda o trabalho e o instrua ao isolamento ou à realização de exame, caso seja de grupo de risco.