

The Briefing

N. 1
DEZ - 2020



O PÓS-PANDEMIA E OS DESAFIOS DO MERCADO DE TRABALHO.

- COVID-19: Mais de 151 mil vão à Justiça do Trabalho.**
- Congresso derruba vetos e mudanças na PLR passam a valer.**
- A empresa pode exigir a vacinação de seus empregados?**

EDITORIAL:

Depois de 18 anos dedicados à assessoria jurídica empresarial em matéria de relações trabalhistas, dou início a uma nova jornada solo, realizando um sonho chamado Renato Melquíades Advocacia.

Somos um escritório com forte comprometimento pelo negócio do cliente, que se propõe a prover serviços jurídicos de alta qualidade técnica, com soluções criativas e de vanguarda para a sociedade do século XXI.

O informativo mensal The Briefing é mais uma ferramenta de interação e comunicação com a rede de contatos do escritório, além do site (www.melquiadesadv.com.br) e do Instagram (@renatomelquiadesadv).

Sua proposta é noticiar, de forma clara e objetiva, os assuntos mais importantes relacionados às nossas áreas de atuação, sempre com opiniões de nossos especialistas quanto à novidades do mercado, dos tribunais e da legislação.

Boa leitura!

The
Briefing

As relações de trabalho no pós-pandemia.

A pandemia da Covid-19 causou estragos no mercado de trabalho brasileiro. Segundo dados da PNAD Contínua (IBGE), há mais de 14 milhões de pessoas procurando trabalho no país, o que representa uma taxa recorde de 14,6% de desemprego.

E o cenário pode ainda piorar, como reconheceu o Secretário de Política Econômica, Adolfo Sachsida, já que as pessoas estão saindo de casa para buscar emprego, processo que será acentuado com o término ou a redução do auxílio emergencial, pago pelo governo federal.

É um grande desafio, mas a missão de gerar trabalho e renda para essa parcela significativa da população é apenas um dos muitos que os empresários brasileiros terão no ano de 2021. A começar pela própria pandemia, que ainda obriga as empresas a adotar todas as medidas de prevenção possíveis, para poder produzir sem expor seus empregados à contaminação nos seus locais de trabalho.

Nesse sentido, é importante que os programas preventivos de engenharia e medicina do trabalho sejam atualizados, com as medidas necessárias ao exercício do trabalho seguro nas atuais condições, servindo de orientação para empresas e trabalhadores no enfrentamento do dia a dia.

Além disso, a retomada coloca à prova um modelo de trabalho denominado “híbrido”, no qual os trabalhadores permanecem parte de sua jornada de trabalho em regime de home office, sem comparecer fisicamente à empresa.

Entre as questões importantes nesse formato de trabalho estão a negociação quanto ao custeio da infraestrutura necessária ao serviço remoto, a formalização das novas condições em termo aditivo e os cuidados com a jornada e as condições ergonômicas do local de trabalho.

As empresas precisam ter cautela quanto à migração do regime presencial para o remoto, pois, desde a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, a CLT não “distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância”, para fins de controle de jornada e pagamento de horas extras.

Exceção à regra é o regime de teletrabalho, um tipo específico de trabalho remoto que possui requisitos próprios e contempla a hipótese de empregado que permanece a maior parte do tempo fora do estabelecimento, comparecendo à empresa para a execução de atividades determinadas.

Segundo o artigo 62 da CLT, com redação da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17), os empregados em teletrabalho estão excluídos do regime de controle de jornada, não fazendo jus a horas extras.

Além disso, para terem segurança jurídica em suas escolhas, muitas empresas estão negociando acordos coletivos com os sindicatos, regulamentando os aspectos mais importantes do trabalho remoto.

Um último foco de preocupação para as empresas que merece ser destacado é a saúde mental de seus trabalhadores.

Todos estão sofrendo os efeitos psicológicos de nove meses de pandemia nas suas relações pessoais. Mas um ambiente de trabalho com pessoas esgotadas e estressadas tende a ser conflitivo e, por isso, improdutivo, o que prejudica a empresa em diversos sentidos.

Desse modo, a hora é de diálogo e suporte, para que as pessoas possam se sentir acolhidas e consigam se restabelecer, sem que enfrentem problemas de produtividade ou disciplina no trabalho.

Há muito, portanto, a ser feito, mas há capacidade e vontade suficientes no meio empresarial brasileiro para que o país recupere a sua economia. O primeiro passo é conhecer os obstáculos e perseguir as suas superações. Chegou a hora do trabalho!

NOTÍCIA: COVID-19: Mais de 151 mil vão à Justiça do Trabalho

Sentindo os impactos da pandemia nos negócios e nas finanças, muitas empresas demitiram seus empregados sem pagar as verbas rescisórias, o que tende a causar uma busca acelerada pela Justiça do Trabalho.

No dia 1º de dezembro, já havia mais de 151 mil ações trabalhistas decorrentes da Covid-19, segundo levantamento da Datalawyer, com pedidos que superavam a quantia de R\$ 15,6 bilhões.

The
Briefing

Contudo, o pior que uma empresa em crise pode fazer é esperar pela judicialização dos débitos trabalhistas, pois essa conta chega e tende a ser bem mais alta. Na data do levantamento, o valor médio das causas estava em R\$ 102.910,00.

Desde a adoção de uma política preventiva de mediação, com a assinatura de acordos extrajudiciais para homologação na Justiça do Trabalho, até as medidas trabalhistas cabíveis em uma recuperação judicial, a legislação tem ferramentas que possibilitam a administração de passivos de uma forma mais sensata e econômica. A escolha daquela mais adequada deve ser feita caso a caso, a depender das condições específicas de cada empresa.

OPINIÃO: O empregador pode exigir a vacinação dos seus empregados?

A pandemia da Covid-19 ainda não acabou, mas o fato de o Reino Unido e Estados Unidos estarem em vias de iniciar a vacinação de parte de sua população permite contemplar a proximidade de um cenário de imunização da população economicamente ativa contra o novo coronavírus.

Polêmica que já está surgindo entre os profissionais da área diz respeito à possibilidade de o empregador exigir que seus empregados tomem a vacina contra o coronavírus, quando esta estiver disponível no país.

Conforme prevê a Constituição (art. 7º, XXI), é direito dos trabalhadores a proteção contra o dano à saúde ou à integridade física. Além disso, a “empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador”, como estabelece a Lei nº 8.213/81 (art. 10, par. 10).

Segundo a Norma Regulamentadora n. 32, sempre “que houver vacinas eficazes contra outros agentes biológicos a que os trabalhadores estão, ou poderão estar, expostos, o empregador deve fornecê-las gratuitamente” (item 32.2.4.17.2).

Assim, em caso de aprovação de medicação pelas autoridades de saúde do país, as empresas devem disponibilizar a vacinação aos seus empregados, como medida de proteção à saúde dos trabalhadores e à higiene do local de trabalho.

É preciso lembrar que, se as empresas não fizerem nada ou não tomarem as medidas de prevenção, eventual surto da doença entre os empregados poderá dar ensejo à caracterização da Covid-19 de origem laboral, que será equiparada à doença do trabalho.

NOTÍCIA: Congresso derruba vetos de Bolsonaro e mudanças na PLR passam a valer

Parte dos vetos do presidente Jair Bolsonaro às alterações nas regras da Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), que haviam sido incluídas pelo Congresso Nacional na Medida Provisória nº 936, foi derrubada no início de novembro.

Com isso, entraram em vigor as alterações nos requisitos da PLR, dentre as quais se destacam as mais importantes:

- (a) distribuição em periodicidade trimestral, e não mais semestral
- (b) erros no pagamento de determinada parcela não viciam todo o programa, que se mantém válido quanto às demais;
- (c) se o sindicato não indicar representante no prazo de dez dias, a comissão poderá seguir nas tratativas sem a presença sindical;
- (d) possibilidade de adoção de diferentes programas de PLR dentro da mesma empresa;
- (e) programas de PLR de até R\$ 6.600,00 são isentos de Imposto de Renda para os trabalhadores.

A PLR é uma conhecida e eficaz forma de pagamento de valores a empregados, que não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista.

Deve ser estabelecida em negociação entre a empresa e seus empregados, por comissão paritária escolhida pelas partes, com participação de um representante do sindicato, ou mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

NOTÍCIA: TST: Condenação em ação trabalhista não se limita aos valores da inicial

Uma das alterações mais controvertidas da Reforma Trabalhista no processo do trabalho, a nova redação do parágrafo único do artigo 840 da CLT exige que a reclamação contenha pedido certo, determinado e com indicação de seu valor.

Com isso, criou-se uma ruidosa divergência quanto ao efeito decorrente dessa exigência: o juiz do trabalho estaria limitado aos valores indicados na petição inicial ao proferir a sua decisão?

A Sexta Turma do TST decidiu que a condenação não fica limitada aos valores indicados na inicial (ARR 1000987-73.2018.5.02.0271, DEJT 16/10/2020), contrariando decisões anteriores de outras Turmas que aplicavam a limitação (RR 1675-90.2013.5.03.0015, 4ª Turma, DEJT 31/03/2017).

O entendimento atual da Subseção Especializada em Dissídios Individuais nº 1, órgão especial do TST responsável por pacificar as divergências nas jurisprudências das Turmas, é no sentido de que a limitação é aplicada se a inicial, ao apontar valores líquidos, não fizer ressalva de que se trata de mera estimativa (E-ARR 10472-61.2015.5.18.0211, DEJT 21/5/2020).

PRAZOS & DADOS

8 de dezembro - Feriado no Recife: Dia de Nossa Senhora da Conceição

20 de dezembro - Pagamento da segunda parcela do 13º salário

25 de dezembro - Feriado Nacional de Natal

EQUIPE EDITORIAL

Editor Geral: Renato Melquíades
@trabalhoespecialista

Edição de Texto: Etiene Ramos
@etieneramos18

Arte: Letícia Queiroz
@letsassessorar/ @liralets