



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

## **CORONAVIRUS E DIREITO DO TRABALHO.**

**Prof. Dr. Fernando Belfort.**

**Meus amigos.** O meio jurídico pode sofrer transformações inesperadas, dependendo das circunstâncias. Essa pandemia do COVID-19 trouxe modificações das relações do trabalho e do emprego como se verá a seguir.

No Direito do Trabalho vige a premissa fundamental de que riscos da atividade econômica recaem sobre o empregador. Quer isso dizer, portanto, que a excepcionalidade da situação não pode, *per si*, ser invocada para eventuais alterações a serem implementadas em decorrência do panorama. Antes, é preciso bem identificar as hipóteses precisas em que a legislação trabalhista permite a tomada de decisões, devendo o empregador, portanto, encontrar nelas a que melhor responde às exigências da situação.

**Ações que são autorizadas pela legislação trabalhista.1) Acordo coletivo:** é possível, desde que com a aquiescência do sindicato profissional, suspender temporariamente benefícios previstos no regulamento da empresa, reduzir jornada de trabalho com cômputo do período em banco de horas anuais para posterior trabalho pelo empregado ou mesmo estabelecer regras mais específicas em relação ao teletrabalho.

### **2) Suspensão do contrato para curso de qualificação. CLT, art. 476-A.**

Segundo o artigo 476-A da CLT, é possível, ainda por acordo coletivo, o estabelecimento de suspensão do contrato até 5 meses para participação em curso de qualificação. A suspensão faz com que o empregado não precise receber a remuneração normal, mas uma ajuda de custo, de natureza indenizatória, definida no ajuste coletivo.

### **3) Férias coletivas e individuais. CLT, art. 130.**



O instituto das férias coletivas, previstas nos artigos 139 e seguintes da CLT também se apresenta como um meio de interrupção completa ou parcial da empresa pelo período de 30 (trinta) dias. A vantagem da modalidade é a de que há antecipação de um direito já previsto aos empregados, de maneira a reduzir os custos com a paralisação, parcial ou total, das atividades.

#### **4) Banco de horas. CLT, art. 59.**

Outra alternativa sob o controle do acordo individual a ser realizado entre empregado e empregador é a figura do banco de horas. Trata-se de um regime de suspensão ou redução temporária das atividades de certos ou todos empregados, a qual deverá ser alvo de reposição em data futura.

#### **5) Teletrabalho. CLT, art. 75-A.**

O Teletrabalho é figura criada pela reforma trabalhista de 2017, e permite que o empregado passe a trabalhar em regime remoto, fazendo uso de tecnologias de acesso à distância. A vantagem da modalidade é que o empregado não tem controle de horário.

#### **6) Trabalho intermitente. CLT, art. 452-A.**

Outra novidade da reforma trabalhista, a figura do trabalho intermitente permite que empregados recebam valores exclusivamente quando prestam serviços. Assim, acaso não convocado, o empregado simplesmente não fará jus a remuneração alguma.

#### **7) Despedida sem justa causa.**

Por fim, infelizmente é preciso mencionar, há a alternativa de extinção do contrato por iniciativa do empregador, a despedida sem justa causa. Trata-se, como se sabe, da hipótese de extinção do contrato que representa um maior custo ao empregador, precisamente em decorrência da busca de recomposição, em alguma medida, dos impactos que decorrem ao empregado nessa situação.

Concluimos informando que apenas ao Governo Federal incumbe a competência de legislação sobre Direito do Trabalho. Assim, nem os Estados nem os Municípios podem legislar sobre a matéria.

Que Deus nos ampare e que em breve seja esse mal debelado. Até a próxima.

e-mail:fbelfortadv@hotmail.com