

Cartilha sobre o impacto da pandemia do coronavírus nas Relações de Trabalho (versão atualizada pela MP 927/2020)

23/MARÇO/2020

1. Quais as alternativas trabalhistas o Governo estipula para o enfrentamento do estado de calamidade decorrente do novo coronavírus?

Com o intuito de preservar o emprego e a renda, o governo editou a MP 927/2020 permitindo que os empregadores adotem as seguintes medidas para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade: i) teletrabalho; ii) antecipação de férias individuais; III) a concessão de férias coletivas; IV) o aproveitamento e a antecipação de feriados; V) o banco de horas; VI) suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; VII) o diferimento do recolhimento do FGTS.

2. A falta ao trabalho em razão de isolamento ou quarentena determinada por ato de autoridade será sempre justificada?

A recente Lei 13.979/2020, que dispõe sobre medidas de urgência para enfrentamento da pandemia, considera justificada a ausência em decorrência de isolamento ou quarentena adotada pelo poder público. O mesmo diploma legal assim conceitua o isolamento e a quarentena: I - isolamento: separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus; e II - quarentena: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus.

3. Nos casos de isolamento de empregado doente o empregador é o responsável pelo pagamento dos salários durante todo o período?

O empregador deve pagar o salário durante o período de afastamento somente até o 15º dia. Após, deve encaminhar o empregado ao INSS para percepção de benefício previdenciário.

4. Nos casos de quarentena determinada pela autoridade pública o empregador é responsável pelo pagamento dos salários durante todo o período?

A Lei 13.979/2020 é expressa ao considerar estas ausências como justificadas, o que indica a responsabilidade do empregador pelo pagamento de salários. Entendemos, contudo, que, respeitada a quarentena, a ausência justificada não pode ser a única forma de disciplinar a relação de trabalho no período. As partes poderão ajustar para o período o teletrabalho, o banco de horas, e até mesmo a suspensão do contrato para fins de qualificação profissional.

5. Caso um empregado da empresa seja diagnosticado com o coronavírus a empresa terá que suspender as suas atividades?

Nestas situações a autoridade pública deverá determinar o isolamento (pessoas doentes ou contaminadas) ou a quarentena de todos os empregados que mantiveram

contato com o empregado doente. A empresa poderá manter as suas atividades através de novas contratações e teletrabalho executado pelos empregados em quarentena.

6. As autoridades públicas determinam que as pessoas que retornam de viagens internacionais voluntariamente se submetam a uma quarentena de sete dias. Estas ausências serão abonadas?

A lei trabalhista considera como falta justificada ao trabalho aquela decorrente de “doença do empregado, devidamente comprovada”. Não é o caso da quarentena voluntária. Assim, a luz da lei trabalhista, estas ausências são consideradas faltas. Ora, como na resposta anterior, entendemos que deva prevalecer o bom senso nestas situações, podendo as partes ajustar para o período de quarentena voluntária o teletrabalho, o banco de horas, e a concessão de férias parciais.

7. Uma das recomendações do Ministério da Saúde é de que a pessoa com sintomas de gripe somente recorra às unidades de saúde em casos de dificuldade respiratória. Assim, nos casos de enfermidades comuns, o empregado não buscará atestados médicos. Como as empresas que ainda tem autorização para funcionamento deverão se comportar nestas situações?

Como afirmamos acima a lei trabalhista considera como falta justificada ao trabalho aquela decorrente de “doença do empregado, devidamente comprovada”. Assim, se o empregado apresentar apenas indícios o recomendável é que o SESMT da empresa atue de forma a adotar a melhor solução para o caso concreto. Nesta decisão devem prevalecer os princípios da precaução e da boa-fé. Para pequenas empresas, recomendamos que, nesta situação, se adote o teletrabalho ou alternativas como banco de horas e concessão de férias.

8. A empresa que ainda possui autorização para funcionamento poderá adotar a prática de medir a temperatura dos seus empregados no local de trabalho com o objetivo de monitorar sintomas da doença?

Estas ações devem ser definidas pelo SESMT e nas pequenas pelo gestor. As empresas, com base no princípio da precaução e do dever de solidariedade, podem exigir que seus empregados se submetam ao controle de temperatura corporal, indicando-se a utilização de pistola termômetro.

9. A empresa pode impor o regime de teletrabalho? Há necessidade de alteração contratual ou elaboração de novo contrato de trabalho? Caso positivo, o que deve constar no contrato?

Em conformidade com a MP 927/2020, a adoção do regime de teletrabalho pode ser imposta pelo empregador e não há necessidade de prévia formalização através de aditivo contratual, mas deve ser observado o período mínimo de 48 horas de antecedência entre notificação do empregado e a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho e vice versa. Contudo, no prazo de 30 dias da data da mudança do regime de trabalho o empregador deve formalizar, através de aditivo contratual, a adoção do teletrabalho. O documento deve prever a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto; o eventual reembolso de despesas suportadas pelo empregado; e conter instruções quanto às precauções a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. A dispensa do prazo mínimo de 48 horas pode ser ajustada em acordo coletivo.

10. Que tipos de materiais e equipamentos a empresa é obrigada a disponibilizar aos empregados para que eles consigam realizar o trabalho remoto?

A CLT exige apenas que haja previsão contratual acerca da responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura adequada à prestação do trabalho remoto. Se o empregado possui estrutura própria para a execução do trabalho remoto, basta constar esta peculiaridade no contrato, acompanhada da previsão em relação a eventuais reembolsos. Caso o empregado não possua os equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho o empregador poderá fornecer em regime de comodato e pagar serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial. A MP 927/2020 determina que na impossibilidade de fornecimento de equipamentos em regime de comodato o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Havendo previsão em aditivo contratual ou acordo coletivo acerca do retorno imediato ao trabalho presencial, entendemos ser válida a previsão, em detrimento do prazo de 48h previsto na MP, na medida em que a própria medida provisória estabelece que os acordos individuais tem preponderância em relação aos demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites constitucionais.

11. A empresa que está com funcionamento no local de trabalho pode liberar alguns grupos de empregados para o home office (como aqueles que estão nos grupos de risco ou de determinados setores da empresa) e outros não?

Sim. Encontra-se no poder de direção do empregador selecionar os setores em que há viabilidade de trabalho remoto. Ademais, a MP 927/2020 permite inclusive o teletrabalho aos estagiários e aprendizes.

12. O empregado tem direito às horas extras no regime de teletrabalho?

Não. No regime de teletrabalho o empregado não sofre controle de jornada e, por consequência, não faz jus às horas extraordinárias (III do art. 62 da CLT). A MP 927/2020 prevê, ainda, que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal não constitui tempo à disposição do empregador, salvo se houver previsão em acordo individual ou coletivo de trabalho.

13. Havendo redução da atividade econômica é possível conceder férias aos empregados?

Sim. Cabe ao empregador a definição sobre a época de concessão das férias (art. 134 da CLT). A MP 927/2020 autoriza inclusive a antecipação de férias, mas o empregador deve informar o empregado com antecedência de no mínimo 48 horas, afastando a regra de comunicação com antecedência mínima de 30 dias. O mesmo prazo de 48h deve ser observado em relação às férias coletivas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT. Prazos menores poderão ser negociados coletivamente. Nos casos de férias coletivas, a MP dispensa a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e aos sindicatos representativos da categoria profissional de que trata o art. 139 da CLT.

A MP 927/2020 determina que o pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, sendo que o empregador pode optar em pagar o adicional de um terço de férias até a data em que é devida a gratificação natalina. Na hipótese de rescisão contratual, o valor não adimplido das férias deve ser pago na rescisão contratual.

14. Como funciona a questão da perda do período de férias após 30 dias de afastamento remunerado?

O artigo 133, inciso II, da CLT estabelece que o empregado que no curso do período aquisitivo permanecer em gozo de licença remunerada por mais de 30 (trinta) dias perderá o direito a férias. Havendo licença remunerada superior a 30 dias, se inicia novo período aquisitivo após o retorno ao serviço.

15. Quais os requisitos para adoção do banco de horas?

Durante o estado de calamidade pública decorrente do coronavírus ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias. A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

Oportuno esclarecer que a MP 927/2020 estabelece que os acordos individuais tem preponderância em relação aos demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites constitucionais.

16. A empresa pode antecipar o gozo dos feriados?

A MP 927/2020 permite ao empregador antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, devendo apenas comunicar o empregado com no mínimo 48 horas de antecedência, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados. O aproveitamento de feriados religiosos depende de concordância por escrito do empregado através de acordo individual.

17. Durante o estado de calamidade pública devo manter a realização de atestados médicos periódicos?

Neste período fica suspensa a obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto exames demissionais. Estes exames deverão ser realizados no prazo de 60 dias contados da data do encerramento do estado de calamidade pública. Importante registrar que o exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias.

18. Devo manter os recolhimentos do FGTS durante o estado de calamidade pública decorrente do coronavírus?

A MP 927/2020 suspendeu a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores relativamente às competências de março, abril e maio de 2020. O recolhimento do FGTS deste período pode ser quitado em 6 parcelas mensais, sem incidência de atualização e multa, a partir de julho de 2020. Para usufruir desta prerrogativa o empregador fica obrigado a declarar as informações até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no inciso VI do caput do art. 32 da Lei n. 8.212/91. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho o empregador deverá realizar o

recolhimento do FGTS das competências referidas acima dentro do prazo legal para pagamento das parcelas rescisórias.

19. A contaminação pelo coronavirus é considerada doença ocupacional?

A regra geral é no sentido de que não se trata de doença ocupacional. Contudo, comprovação do nexó causal, a contaminação será considerada como doença do trabalho.

20. Havendo paralisação da atividade empresarial em razão de autoridade pública, é devida a multa de 40% do FGTS em caso de rescisão contratual.

O art. 486 da CLT estabelece que no caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual, ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuidade da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável. Logo, havendo decreto municipal paralisando as atividades da empresa, incide o dispositivo legal acima e o governo deverá pagar a multa rescisória do FGTS, que substituiu a indenização prevista no texto original da CLT.

21. É possível a redução salarial em caso de força maior? Como funciona esta redução?

O art. 503 da CLT prevê que em casos de força maior é lícita a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada empregado, não podendo ser ultrapassado o percentual de 25%, respeitado o salário mínimo da região.

Não há dúvidas que a pandemia do coronavírus se enquadra no conceito legal de força maior, sendo lícita a redução salarial. Tão logo cessados os efeitos decorrentes da força maior, os salários devem ser restabelecidos.

22. O abono do PIS sofreu alteração?

Sim. A MP 927/2020 determinou o pagamento antecipado e em duas parcelas do abono anual de que trata o art. 40 da Lei n. 8.213/91, relativo ao ano de 2020. A primeira parcela, corresponde a 50% do benefício, será paga no mês de abril, juntamente com os benefícios previdenciários dessa competência. A segunda parcela corresponderá à diferença entre o valor total do abono anual e a parcela antecipada e ser paga juntamente com os benefícios do mês de maio.

23. Há algum tratamento diferenciado para os estabelecimentos em empregados na área de saúde?

Sim. A MP 927/2020 permite aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso: i) a prorrogação da jornada de trabalho, na forma do art. 61 da CLT; ii) adoção de escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo intrajornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado. As horas suplementares poderão ser objeto de compensação no prazo de 18 meses.

24. Além destas medidas, que outras podem ser adotadas pelas empresas?

O art. 476-A da CLT artigo autoriza a suspensão dos contratos de trabalho pelo período de dois a cinco meses para a participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual. Para tanto, é requisito a previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Durante o período da suspensão do contrato de trabalho os empregados farão jus ao pagamento de “bolsa qualificação” em valor idêntico ao do seguro desemprego, a ser concedida pelo poder público.

A regra está perfeitamente adequada a situação que vivenciamos, sendo certo que os cursos de qualificação poderão ser ministrados à distância.

Importante ressaltar que a previsão contida no art. 476-A da CLT está sendo objeto de estudo pelo governo e pode vir a sofrer alteração.

*Elaborado p/ Flávio Obino Fº Advogados
Consultoria trabalhista da Fecomércio-RS
Atualizada em 23/03/2020*