

CARTILHA EXPLICATIVA SOBRE AS MEDIDAS EMERGENCIAIS TRABALHISTAS - CORONAVÍRUS – Prof. José Cairo Jr.

Esta cartilha foi elaborada para esclarecer as determinações mais importantes da Medida Provisória nº 927, de 22.03.2020, que estabelece ações de natureza trabalhista que podem ser adotadas pelas empresas para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus (covid-19).

1º) Quais medidas podem ser adotadas pelas empresas de acordo com a MP nº 927?

Resposta:

- a) o home office (teletrabalho);
- b) a antecipação de férias individuais;
- c) a concessão de férias coletivas;
- d) o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- e) o banco de horas;
- f) a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- g) o direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- h) o adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

2º) As medidas trabalhistas estabelecidas pelo Governo Federal são definitivas?

Resposta: Não. As regras são temporárias e válidas somente até 31.12.2020 e teve por fundamento o Decreto Legislativo nº 6/2020, que reconheceu o estado de calamidade pública em todo território nacional, constituindo hipótese de força maior para efeitos trabalhistas, notadamente pelo art. 501 da CLT.

3º) Ainda não completei um ano de trabalho. A empresa pode antecipar minhas férias?

Resposta: Sim. Basta apenas que a empresa informe ao empregado sobre essa antecipação no prazo mínimo de 48 horas. Essa comunicação poderá ser feita por escrito, e-mail, mensagem de texto etc., e deverá indicar qual será o período de gozo de férias, não podendo ser inferior a cinco dias corridos.

4º) No caso de antecipação de férias, terei direito ao acréscimo de 1/3 previsto na Constituição Federal?

Resposta: Depende. A empresa tem a opção de pagar imediatamente ou até o dia 20.12.2020.

5º) Normalmente recebo o salário de minhas férias antes de gozá-las (dois dias antes). Muda algo com essa MP?

Resposta: Sim. Agora a empresa pode pagar posteriormente tendo como limite o 5º dia útil do mês posterior ao início das férias. Por exemplo, se a empresa lhe conceder 30 dias de férias a partir de 26.03.2020, o pagamento desse período pode ocorrer até 07.05.2020.

6º) Poderei “vender” parte das minhas férias?

Resposta: Ao contrário do que ocorre em situações normais, a conversão de até 10 dias de gozo férias em dinheiro só pode acontecer se a empresa concordar.

7º) Trabalho na área de saúde e estou de férias. A empresa pode me convocar para retornar antes do seu término?

Resposta: Sim. As férias ou outras licenças não remuneradas dos profissionais da saúde poderão ser suspensas, desde que o empregado seja comunicado por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência mínima de quarenta e oito horas.

8º) As regras das férias coletivas também mudaram?

Resposta: Sim, pois a empresa não precisará comunicar a concessão de férias coletivas às autoridades competentes e ao sindicato com a antecedência mínima de 15 dias. Basta que a comunicação seja feita a todos os empregados com 48 horas de antecedência, não havendo limite mínimo de dias de férias.

9º) Fui informado pela empresa que os dias de paralisação de suas atividades podem ser compensados com futuros feriados. Isso é possível?

Resposta: Sim, mas a empresa deverá comunicar ao empregado esse aproveitamento com antecedência mínima 48 horas. Por exemplo, a empresa suspendeu suas atividades entre 23 e 28 de março. Nesse caso, poderão ser compensados futuramente os feriados de 21, de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 15 de novembro e 25 de dezembro. Essa regra se aplica aos feriados civis. Para os feriados religiosos exige-se a concordância do empregado, manifestada por escrito.

10º) A empresa na qual trabalho suspendeu suas atividades por 15 dias. Terei que trabalhar posteriormente para compensar as horas não trabalhadas?

Resposta: É possível, desde que sejam observados alguns requisitos. Primeiro, o empregado terá que concordar com a instituição de um banco de horas especial,

com prazo de até 18 meses. Segundo, essa manifestação do trabalhador deverá ser feita por escrito ou pode ser substituída por autorização do respectivo sindicato em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Terceiro, a compensação deverá observar o limite máximo de duas horas extras diárias e jornada máxima de 10 horas por dia. Caso o prazo de compensação se esgote sem a recuperação total do período suspenso, o empregador poderá compensar o saldo de horas sem necessidade de autorização do sindicato por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

11º) O diretor da empresa na qual trabalho comunicou a todos os empregados que, diante da crise e da paralisação da sua atividade econômica, não tem como pagar os salários e que todos seriam despedidos. Há alguma alternativa nesse pacote de medidas para evitar essa situação?

Resposta: Sim. Nesse caso o empregador poderá optar por suspender o contrato de trabalho pelo prazo de até quatro meses, evitando-se, assim, a dispensa de alguns ou todos os empregados. Durante esse período o empregado participará de cursos não presenciais.

12º) Há algum requisito para suspensão do contrato de trabalho?

Resposta: Sim, mas não são aqueles previstos no art. 476-A da CLT, que exige a autorização do sindicato da categoria. Basta a autorização do empregado ou do grupo de empregados e o registro na carteira de trabalho.

13º) Durante o período de suspensão do contrato de trabalho tenho direito de receber salário?

Resposta: Não. Como se trata de suspensão e não de interrupção do contrato de trabalho, o salário não é devido nesse período. Todavia o empregador poderá conceder ao empregado uma ajuda de custo mensal, sem natureza salarial, cujo valor deve ser negociado diretamente entre as partes. Outros benefícios também poderão ser concedidos pelo empregador durante o período da suspensão, como ticket alimentação por exemplo.

13º) É possível receber o benefício do seguro-desemprego durante o período de suspensão do contrato de trabalho?

Resposta: Não. Apesar da Lei nº 7.998/90, que regula a concessão do seguro-desemprego, estabelecer a concessão de um benefício similar, denominado de bolsa de qualificação profissional para os empregados com contrato de trabalho suspenso, essa regra não se aplica aos casos regulados pela MP nº 927.

14º) Há alguma mudança em relação ao FGTS?

Resposta: Sim. Suspende-se o recolhimento do FGTS referente aos meses de março, abril e maio de 2020, que passarão a vencer em abril, maio e junho de 2020, respectivamente, salvo se houver despedida do empregado. Esse

recolhimento poderá ser parcelado, sem a incidência da atualização, da multa e outros encargos

15º) No caso de despedida, continua a obrigação de realizar exame demissional?

Resposta: Sim, a não ser que o último exame periódico tenha sido realizado há menos de 180 dias. Todavia, ficam dispensados a realização dos demais exames ocupacionais, como o admissional, periódico, de retorno etc., até o dia 31.12.2020.

16º) Fui contaminado com o coronavírus. Tenho direito a estabilidade no emprego pelo prazo de 12 meses quando retornar ao trabalho?

Resposta: Não, pois não é considerado como doença ocupacional, salvo se ficar comprovado onexo causal, como pode ocorrer com trabalhadores de hospitais, por exemplo.

17º) A convenção coletiva do meu sindicato vence no dia 31.03.2020 e diante da mobilização nacional para evitar aglomeração de pessoas não foi possível realizar a negociação coletiva prévia. O que acontece nesse caso?

Resposta: Os acordos e as convenções coletivas poderão ser prorrogadas, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias.

18º) Essas novas medidas se aplicam aos empregados domésticos?

Resposta: Sim.

19º) Algumas dessas medidas previstas na MP nº 927 foram adotadas antes mesmo de sua edição pela empresa na qual trabalho. Essas medidas são válidas?

Resposta: Sim, desde que tenham sido adotadas nos trinta dias anteriores ao dia 22.03.2020 e não contrariem as determinações contidas na referida MP.

19º) O que muda no home office (teletrabalho)?

Resposta: a empresa poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o home office (teletrabalho) ou vice-versa, inclusive para os estagiários. A diferença é que, nesse caso, não é necessária a autorização do empregado ou do sindicato nem o registro expresso no contrato de trabalho, bastando que o empregado seja informado, por escrito ou eletronicamente (e-mail, mensagem de texto etc), no prazo mínimo de 48 horas.

20º) Caso o empregado não possua os equipamentos e infraestrutura para trabalhar em home office como computador, internet etc., o que acontece?

Resposta: Nesse caso a empresa poderá emprestar os equipamentos e poderá pagar por serviços de infraestrutura, sem que isso seja considerado salário.