

CORONAVÍRUS E OS ASPECTOS TRABALHISTAS ATUAIS

Neste momento de crise por conta do novo Coronavírus, muitos empresários têm dúvidas sobre o que é permitido pela **legislação trabalhista**, especialmente no que se refere a **férias coletivas, trabalho remoto, banco de horas**, etc.

Visando contribuir com a boa informação, e que todos superemos, juntos, essa fase da melhor forma possível, compartilho uma lista de **perguntas e respostas** para ajudá-los, e cuja elaboração se deu de acordo com a posição manifestada pela maioria dos juristas especializados no assunto.

Ainda, esclarece-se que em razão da infinidade de variáveis envolvendo cada unidade e rotina empresarial, algumas respostas e recomendações farão mais ou menos sentido aos empresários e colaboradores, a depender do segmento econômico em que atuam (adequem as recomendações às suas realidades, portanto).

Por fim, é importante ressaltar que **esse FAQ é dinâmico e reflete o cenário trabalhista atual**, podendo, portanto, sofrer alterações à medida em que a realidade fática e jurídica for sendo alterada – *isto é, novas medidas do governo, inclusive no âmbito legislativo, podem trazer alterações no entendimento das respostas abaixo.*

F.A.Q.

1. POSSO DAR FÉRIAS COLETIVAS?

Sim.

A legislação atual prevê que o desrespeito ao prazo de 30 dias entre a comunicação e a concessão das férias viola a regra contida no artigo 135, da CLT. Por isso, há risco de futuro questionamento acerca da validade da concessão das férias coletivas.

Mesmo assim, entende-se que vale o risco e as férias podem ser concedidas, desde que haja o pagamento antecipado destas férias e do terço constitucional. A posição é de que a concessão deve ser considerada válida, pois a situação é de força maior e visa a proteção da coletividade, podendo ser flexibilizada a regra de que a comunicação deve ter antecedência mínima de 30 dias.

Para diminuir os riscos jurídicos inerentes ao ato, o patrão deve comunicar a concessão de férias coletivas imediatamente aos órgãos competentes, e concedê-las com o pagamento antecipado previsto em lei (art. 145, da CLT).

2. AS FÉRIAS COLETIVAS PODEM SER CONCEDIDAS A TODOS OS EMPREGADOS OU APENAS A ALGUNS SETORES OU FILIAIS?

Sim, para todos os casos.

Recomenda-se, para tanto, a comunicação ao Ministério da Economia (antigo Ministério do Trabalho), na forma do artigo 139, §2º, da CLT.

Há exceção para as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, que, de acordo com a legislação em vigor, estão dispensadas da comunicação à Secretaria do Trabalho.

É recomendável que os prazos sejam negociados com os sindicatos de trabalhadores neste momento de força maior, se isso se mostrar possível.

3. ISOLAMENTO OU QUARENTENA É FALTA JUSTIFICADA?

Sim.

A Lei 13.979/2020, entre outras questões, trata da ausência dos trabalhadores que estiverem em isolamento (separação de pessoas doentes) ou quarentena (restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes), como medida de prevenção.

Quando o empregado estiver contaminado pelo Covid-19, é caso de isolamento. Ele será submetido às mesmas regras aplicadas às demais doenças, ou seja, o pagamento pelos primeiros 15 dias de ausência será de responsabilidade da empresa. Após o 15º dia, se permanecer a necessidade da continuidade do afastamento, o ônus financeiro será da Previdência Social, com a concessão do benefício previdenciário por auxílio doença.

Para os casos de quarentena e até mesmo de isolamento, recomenda-se, como apoio às medidas de prevenção, que a empresa avalie a dispensa da apresentação de atestado médico para os casos de ausência de até 14 dias. O objetivo é evitar que o empregado tenha de recorrer ao sistema de saúde e, assim, sobrecarregá-lo, bem como reduzir o risco de contaminação.

O doméstico se submete às mesmas regras do empregado comum, salvo quanto ao benefício previdenciário, quando devido, já que é pago desde o primeiro dia pela Previdência (não se aplicando a regra do pagamento pelo patrão dos primeiros 15 dias), na forma do Decreto 3.048/99.

Se o infectado for um trabalhador autônomo que preste serviços à empresa, ou estagiário, o afastamento também será necessário e mera comunicação basta para esse efeito.

Se, todavia, for um trabalhador terceirizado, o tomador deverá impedir o trabalho imediatamente e comunicar a empresa prestadora de serviço empregadora para tomar as medidas cabíveis.

Cabe lembrar que o terceirizado é subordinado à empresa prestadora, e não ao tomador, mas é de responsabilidade do tomador os cuidados com o meio ambiente de trabalho, na forma da lei. Por isso, as ordens para cumprimento das medidas de segurança, de higiene, utilização do EPI devem partir do tomador, não excluindo o dever de o patrão também fazê-lo.

- ✓ O empregador deve tomar precauções para não praticar discriminação no ambiente de trabalho.
- ✓ O empregador deve encaminhar apenas os casos realmente suspeitos ao INSS ou ao médico do trabalho.

4. SE O EMPREGADO ESTÁ EM ISOLAMENTO OU QUARENTENA, ELE PODE FAZER TRABALHO REMOTO?

Em ambos os casos, não.

Nos termos da lei 13.979/2020, será considerada falta justificada ao trabalho. Sendo assim, não é possível o trabalho remoto, uma vez que se trata de falta justificada.

Se o empregador, como medida de cautela, optar por reduzir a frequência de pessoal no local de trabalho, poderá ajustar com os empregados a realização do trabalho remoto, uma vez que, neste caso, o trabalhador não se enquadra em nenhuma das duas hipóteses citadas.

5. ATÉ QUANTOS DIAS POR SEMANA É PERMITIDO FAZER TELETRABALHO (TRABALHO REMOTO)?

Não há limite máximo de prazo. Isso dependerá do que for estabelecido no aditivo do contrato feito com o colaborador.

6. A EMPRESA DEVE PAGAR VALE TRANSPORTE E VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO NO CASO DE TRABALHO REMOTO, ISOLAMENTO OU QUARENTENA DO EMPREGADO?

Como não há deslocamento, o vale transporte não é devido em nenhum dos três casos.

O vale refeição é um benefício cujo fornecimento não é obrigatório por lei, e geralmente está previsto no acordo ou convenção coletiva. Assim, o valor e as condições de sua concessão geralmente são acordados com o sindicato, incluindo os casos em que não será devido o fornecimento.

No caso de trabalho remoto, o consenso é o de que o vale refeição/alimentação é devido ao colaborador, pois o empregado trabalha normalmente (estando apenas em outro local.)

No caso de isolamento por ter contraído a Covid-19, valem as mesmas regras previstas para quem é acometido de qualquer doença. Deverá ser observada a norma coletiva ou, na sua ausência, a política interna da empresa, para os primeiros 15 dias de afastamento. Depois do

15º dia, se ainda não tiver condições de retornar ao trabalho, o empregado passará a receber auxílio doença do INSS, e nesse caso a empresa não precisará pagar o vale, pois o contrato de trabalho estará suspenso.

No caso da quarentena prevista na Lei 13.979/2020 (restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes), trata-se também de uma falta justificada. As empresas devem observar a regra prevista no acordo ou negociação coletiva de trabalho ou em sua política interna, sobre o pagamento deste benefício.

7. PODE SER CRIADO UM NOVO TURNO DE TRABALHO EM HORÁRIO ALTERNATIVO COM MUDANÇA DE JORNADA?

Sim.

Novos turnos de trabalho poderão ser acordados por meio de acordo individual com o colaborador, ou por meio de acordo coletivo de trabalho.

8. PODE SER INSTITUÍDO BANCO DE HORAS TEMPORÁRIO?

Sim.

O banco de horas pode ser instituído por acordo individual, quando a compensação das horas for realizada dentro do prazo de seis meses. Para um prazo maior, de até doze meses, será necessária negociação com sindicato.

As empresas que tenham instituído o regime de banco de horas poderão determinar que aqueles empregados que tenham realizado horas extraordinárias fiquem em casa neste período para sua devida compensação. Isto será conveniente, sobretudo nos casos de atividades em que o Poder Público tenha determinado a paralisação.

O entendimento é o de que o uso do banco de horas trará maior dinâmica para permitir que o trabalhador fique em casa neste momento. Os dias não trabalhados como banco de horas poderão ser usados em favor da empresa no futuro.

9. AS EMPRESAS PODEM CONCEDER LICENÇA REMUNERADA?

Sim.

Segundo a lei, licenças inferiores a 30 dias não podem ser descontadas das férias do empregado. No caso de licenças remuneradas superiores a 30 dias, o empregado não terá o direito a férias, como prevê o artigo 133, III da CLT, mas terá direito ao valor referente ao terço constitucional relativo a este período, conforme determina a Constituição Federal.

10. AS EMPRESAS PODEM CONCEDER LICENÇA NÃO REMUNERADA?

Trata-se de medida extrema e que, por isso, depende da solicitação comprovada do empregado.

A empresa, em referido período, deixaria de pagar salário e demais benefícios. Por isso a legislação exige que a concessão ocorra por iniciativa expressa do colaborador.

Entendemos não ser justificável que todos os empregados adotem tal procedimento, pois o Ministério Público do Trabalho pode entender que existiu espécie de coação para que isso ocorra (a medida em que o risco da atividade econômica é do empregador).

11. HÁ ALGUMA ALTERNATIVA PARA COMPENSAR A JORNADA DE TRABALHO EM CASO DE PARALISAÇÃO DA EMPRESA POR CAUSA DO NOVO CORONAVÍRUS?

Até o momento, nenhuma lei trata especificamente das consequências de uma paralisação de atividades decorrente do coronavírus. Mas o artigo 501, da CLT, prevê a “paralisação resultante de força maior”, que é “todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.”

Se as atividades forem paralisadas por motivo de força maior, a jornada de trabalho poderá ser compensada quando a situação voltar à normalidade.

A jornada diária poderá ser prorrogada por até duas horas, no máximo, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido. Não poderá, porém, exceder 10 horas diárias, nem 45 dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da atual Secretaria do Trabalho, como está previsto no artigo 61, §3º, da CLT.

Para os empregados que sempre trabalharam internamente, mas cujo serviço pode ser executado à distância através da telemática ou da informática, poderá ocorrer o ajuste, sempre de forma bilateral e por escrito, de que o serviço neste período deverá ser exercido à distância (art. 75-C, § 1º, da CLT).

Entretanto, em caso de impossibilidade justificada da bilateralidade e ajuste expresso junto ao trabalhador, é possível a interpretação para adotar o entendimento de que, **por se tratar de medida emergencial e decorrente de força maior, a determinação unilateral do patrão para converter, apenas durante este período, o trabalho presencial em telepresencial, é válida.**

12. É PERMITIDA A REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO COM REDUÇÃO DE SALÁRIO?

Sim.

De acordo com o artigo 7º, VI, da Constituição Federal, é possível reduzir a jornada, com a correspondente redução de salário, mediante negociação coletiva com o sindicato profissional da categoria.

Outras medidas, como por exemplo, a suspensão do contrato de trabalho, para a participação do empregado em cursos ou programas de qualificação profissional, mediante negociação com o sindicato (artigo 476-A da CLT), podem não ser viáveis neste momento.

13. É POSSÍVEL FLEXIBILIZAR A JORNADA DE TRABALHO?

Sim.

A empresa poderá flexibilizar o horário de entrada e saída dos empregados, em comum acordo com o empregado, de forma alternada, para evitar que os colaboradores usem o transporte público em horário de pico.

14. PRECISA DE ADITIVO NO CONTRATO PARA INSTITUIR TRABALHO REMOTO (TELETRABALHO)?

Sim.

A prestação de serviços nesta modalidade deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, segundo a lei. Se esta possibilidade não existe nos contratos atuais, a empresa precisará fazer um aditivo aos contratos dos colaboradores que forem prestar serviços a distância. Terão de ser especificadas as atividades que serão desenvolvidas pelo empregado, as orientações sobre Segurança e Saúde no Trabalho (SST), bem como a quem competirá a responsabilidade pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto.

Embora a lei exija aditivo contratual, há interpretações em favor de certa flexibilização das regras. O “Especial Coronavírus” publicado no site do Tribunal Superior do Trabalho (TST) admite que, em caso de situação de emergência eventual, como esta que estamos passando atualmente, o trabalho remoto temporário poderá prescindir de algumas formalidades.

15. HÁ UM PRAZO MÁXIMO DE FÉRIAS COLETIVAS QUE PODEM CONCEDIDAS?

Sim.

A lei dispõe que a cada período de 12 meses, o empregado terá direito a férias pelo período de 30 dias corridos.

Períodos superiores serão considerados licença remunerada.

16. RECESSO É A MESMA COISA QUE LICENÇA REMUNERADA?

Não.

Licença remunerada é o período em que há dispensa do trabalho pelo empregador, com a respectiva manutenção do pagamento de salário.

Já recesso é o termo utilizado popularmente para designar ausências temporárias em geral. Por exemplo, há empresas que ao invés de conceder férias coletivas no final do ano, período em que há baixa de produção em algumas atividades, optam pela concessão de folgas remuneradas

mediante a compensação das horas, e outras empresas optam pelo recesso sem exigir a compensação (licença remunerada).

Portanto, os conceitos não são tecnicamente equivalentes.

17. MINHA ATIVIDADE NÃO PODE SER INTERROMPIDA E NÃO ESTÁ ENTRE AS RESTRIÇÕES IMPOSTAS PELO PODER PÚBLICO. QUAIS AS MEDIDAS POSSO ADOTAR PARA GARANTIR A PROTEÇÃO DOS MEUS FUNCIONÁRIOS?

Para essas atividades essenciais, poder ser implementadas novas escalas de trabalho, *homeoffice* (mesmo que não se enquadre em teletrabalho), utilização obrigatória de álcool em gel na entrada, nas salas e setores, além de máscaras e luvas.

Os custos correrão sempre por conta do empregador.

As empresas têm o dever de conter a pandemia do coronavírus, promovendo práticas que evitem o contágio e a expansão do vírus.

Por isso, medidas como o isolamento, quarentena, exames obrigatórios em determinados casos, obrigatoriedade de uso de luvas e máscaras em casos específicos estão de acordo com a Lei 13.979/20, sempre respeitando o princípio da razoabilidade e da preponderância do coletivo sobre o individual, da saúde coletiva sobre a lucratividade.

Sob este aspecto, o empregado que se recusar a utilizar EPI adequado, como luvas, máscara, uso de álcool em gel, etc., ou que se recusar ao isolamento recomendado ou determinado coletivamente, poderá ser punido com advertência, suspensão ou até justa causa.

Da mesma forma, o empregador que não adotar medidas preventivas e de contenção pode estar praticando justa causa, de modo a ensejar a rescisão indireta daqueles que se sentirem diretamente prejudicados.

É claro que as situações descritas acima (punições de lado a lado) dependerão do caso concreto e da probabilidade real de contágio e disseminação.

O empregador não poderá impedir o empregado do exercício de atividades particulares, como comparecimento a locais públicos ou viagens internacionais, mas deve reagendar viagens nacionais ou internacionais a trabalho não urgentes, assim como feiras, congressos, palestras e todo e qualquer ato que coloque em risco seus trabalhadores. **O empregador que obrigar o empregado a viajar em período de pandemia tem responsabilidade objetiva sobre eventual contágio pelo contato com outras pessoas em decorrência deste deslocamento a trabalho,** (com exceção para a hipótese prevista no artigo 20, §1º, d, da Lei da Previdência).



RAFAEL VORBURGER

Advocacia Estratégica

A responsabilidade subjetiva do patrão pode ser afastada pela utilização de medidas de precaução, como higiene constante do local de trabalho, máscaras, luvas, álcool em gel e as demais recomendações já citadas nesse documento. Por isso, todas estas práticas devem ser documentadas para evitar futura alegação de responsabilidade patronal pelo contágio.

É bom lembrar que não é apenas o ambiente de trabalho que coloca em risco a saúde do trabalhador pela possibilidade de contágio, mas também a utilização do transporte público para ir e voltar do trabalho. Por isso, as recomendações de isolamento são necessárias também para as empresas que tenham poucos colaboradores.

18. E SE MINHA EMPRESA NÃO RESISTIR À CRISE? POSSO EXTINGUIR O CONTRATO DE TRABALHO?

Sim.

No caso de a atividade econômica não resistir aos graves impactos da paralisação imposta pelo Governo ou pelas consequências do isolamento, o empregador poderá romper o contrato de trabalho dos empregados, sem justa causa, com o pagamento das respectivas verbas decorrentes da rescisão, salvo aviso prévio.

A indenização do FGTS cai para 20%, na forma do artigo 501, da CLT.

São Paulo, 20 de março de 2020

RAFAEL EMANNUEL VORBURGER GUERRERO

OAB/SP nº 330.055