



RAFAEL VORBURGER

Advocacia Estratégica

**CORONAVÍRUS E AS NOVAS ALTERNATIVAS TRABALHISTAS DIVULGADAS PELO GOVERNO EM
22.03.2020 (MP 927/2020)**

Neste momento de crise por conta do novo Coronavírus, empregadores e empregados têm dúvidas sobre o que é permitido pela **legislação trabalhista** e o que pode ser feito nesse momento de dificuldade.

Visando contribuir com a boa informação, e que todos superemos, juntos, essa fase da melhor forma possível, **compartilho uma nova lista de perguntas e respostas sobre as novas alternativas oferecidas pelo Governo Federal (que as apelidou de “plano anticoronavírus”), cuja elaboração, portanto, se deu acordo com a Medida Provisória publicada ontem, domingo, no Diário Oficial da União (MP 927/2020).**

Ademais, razão da infinidade de variáveis envolvendo cada unidade empresarial e segmento econômico (adequem as recomendações às suas realidades, portanto), **esclareço que as medidas não excluem a possibilidade de questionamento judicial posterior por eventuais empregados e seus representantes**, ainda que mitiguem as chances de uma decisão desfavorável ao empregador que as adote em seu negócio.

Ainda, esclarece-se que este documento reflete a análise pessoal do autor, de modo que eventuais divergências, naturais no campo do direito (ciência não exata), e decorrentes também da atuação pouco organizada, repentina e insegura do Executivo Federal, devem ser encaradas com normalidade pelos leitores e destinatários.

Por fim, é importante ressaltar que, em razão das recentes alterações, este documento **reflete o cenário trabalhista atual**, podendo, portanto, sofrer modificações à medida em que a realidade fática e jurídica forem sendo transformadas – *isto é, novas medidas do governo, inclusive no âmbito legislativo, podem trazer alterações no entendimento sobre os temas abordados.*

São Paulo, 23 de março de 2020

RAFAEL EMANNUEL VORBURGER GUERRERO

OAB/SP nº 330.055



RAFAEL VORBURGER

Advocacia Estratégica

F.A.Q.

1. QUAIS MEDIDAS PODEM SER ADOTADAS PELAS EMPRESAS DE ACORDO COM A MP Nº 927?

- 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.

2. AS MEDIDAS TRABALHISTAS ESTABELECIDAS PELO GOVERNO FEDERAL SÃO DEFINITIVAS?

Não.

As regras são temporárias, válidas somente até 31.12.2020, e têm 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.

3. AINDA NÃO COMPLETEI UM ANO DE TRABALHO. A EMPRESA PODE ANTECIPAR MINHAS FÉRIAS?

Sim.

A empresa deve informar ao empregado sobre essa antecipação no prazo mínimo de 48 horas. Essa comunicação poderá ser feita por escrito, e-mail, mensagem de texto, ou outra forma que garanta a ciência expressa do colaborador, e deverá indicar qual será o período de gozo de férias, não podendo ser inferior a cinco dias corridos.

4. NO CASO DE ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS, TEREI DIREITO AO ACRÉSCIMO DE 1/3 PREVISTO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL?

Depende.

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

5. NORMALMENTE RECEBO O SALÁRIO DE MINHAS FÉRIAS ANTES DE GOZÁ-LAS (DOIS DIAS ANTES). MUDA ALGO COM ESSA MP?

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.

6. O EMPREGADO PODERÁ “VENDER” PARTE DAS SUAS FÉRIAS?

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.

7. TRABALHO NA ÁREA DE SAÚDE E ESTOU DE FÉRIAS. A EMPRESA PODE ME CONVOCAR PARA RETORNAR ANTES DO SEU TÉRMINO?

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 - *recomendando-se sempre a parte escrita*, e preferencialmente com antecedência mínima de quarenta e oito horas (ou seja, se isso se mostrar possível).

8. AS REGRAS DAS FÉRIAS COLETIVAS TAMBÉM MUDARAM?

Sim.

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.

9. A PARALISAÇÃO DAS ATIVIDADES DA EMPRESA PODE SER COMPENSADA COM FUTUROS FERIADOS?

Sim.

Porém, 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.



RAFAEL VORBURGER

Advocacia Estratégica

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.

10. A EMPRESA NA QUAL TRABALHO SUSPENDEU SUAS ATIVIDADES POR 15 DIAS. TEREI QUE TRABALHAR POSTERIORMENTE PARA COMPENSAR AS HORAS NÃO TRABALHADAS?

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.

11. 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?

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, é recomendável que o empregado, se possível, participe de cursos não presenciais (*online*).

12. HÁ ALGUM REQUISITO PARA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO?

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.



RAFAEL VORBURGER

Advocacia Estratégica

13. DURANTE O PERÍODO DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO TENHO DIREITO DE RECEBER SALÁRIO?

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.

Sobre esse ponto, recomendo fortemente que o empregador envie todos os esforços para manter todo o auxílio possível aos funcionários, a medida em que a retirada do salário é medida extremamente grave e prejudicial à condição humana (de modo que a autorização, pelo Poder Público, é irresponsável).

Atenção: O Presidente anunciou que determinou a revogação desta medida, o que considero extremamente necessário ante a intolerável asfixia de enorme parcela da população.

Como ela ainda não foi publicada no Diário Oficial da União (o que deve ocorrer ainda hoje), o questionamento foi mantido, apenas por cautela (e considerando as frequentes mudanças de posicionamento do Executivo Federal)

Informem-se!

14. É POSSÍVEL RECEBER O BENEFÍCIO DO SEGURO-DESEMPREGO DURANTE O PERÍODO DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO?

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.

15. HÁ ALGUMA MUDANÇA EM RELAÇÃO AO FGTS?

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.

16. NO CASO DE DESPEDIDA, CONTINUA A OBRIGAÇÃO DE REALIZAR EXAME DEMISSIONAL?

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.

17. FUI CONTAMINADO COM O CORONAVÍRUS. TENHO DIREITO A ESTABILIDADE NO EMPREGO PELO PRAZO DE 12 MESES QUANDO RETORNAR AO TRABALHO?

Não.

O entendimento vigente é o de que fato não é considerado como doença ocupacional, salvo se ficar comprovado onexo causal (que foi gerado em razão do trabalho), como pode ocorrer com trabalhadores de hospitais e outras unidades de saúde, por exemplo.

18. 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 FAZER?

Os acordos e as convenções coletivas poderão ser prorrogadas, a critério do empregador, pelo prazo de até 90 dias.

19. ESSAS NOVAS MEDIDAS SE APLICAM AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS?

Sim.

20. ALGUMAS DESSAS MEDIDAS PREVISTAS NA MP Nº 927 FORAM ADOTADAS, POR DIVERSAS EMPRESAS, ANTES MESMO DE SUA EDIÇÃO PELO GOVERNO. ESSAS MEDIDAS SÃO VÁLIDAS?

Sim, mas desde que tenham sido adotadas nos 30 dias anteriores ao dia 22.03.2020, e que não contrariem as determinações contidas na referida MP (devem estar em harmonia).



21. O QUE MUDA NO HOME OFFICE (TELETRABALHO)?

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, e 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.

22. CASO O EMPREGADO NÃO POSSUA OS EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURA PARA TRABALHAR EM HOME OFFICE COMO COMPUTADOR, INTERNET ETC., O QUE ACONTECE?

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

FIM