

10 RESPOSTAS SOBRE MEDIDAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE PANDEMIA

06/04/2020

Por: Ana Lúcia Ceravolo Pikunas
ana.pikunas@cnflaw.com

Diante das recentes Medidas Provisórias publicadas pela Presidência da República com o objeto de reduzir os impactos econômicos da pandemia de coronavírus sobre o mercado de trabalho brasileiro, somado à avalanche de notícias veiculada todos os dias, é de se esperar que muitas dúvidas remanesçam aos empregadores e à sociedade em todos os seus segmentos. Por essa razão, algumas questões surgem a todos e as dúvidas precisam ser esclarecidas, de forma assertiva, como abaixo.

1. NESTE PERÍODO SEM POSSIBILIDADE DE TRABALHO EFETIVO EM AMBIENTE FÍSICO DO EMPREGADOR, O QUE PODE SER FEITO PARA MANTER O VÍNCULO DOS EMPREGADOS?

A manutenção de vínculo dos trabalhadores formais pode ser feita por medidas estabelecidas em legislação de emergência de fundo trabalhista, as Medidas Provisórias 927 e 936, recentemente publicadas. São medidas para manutenção de vínculo: (i) teletrabalho; (ii) antecipação de férias individuais; (iii) concessão de férias coletivas; (iv) aproveitamento e antecipação de feriados; (v) banco de horas e contando com o suporte financeiro emergencial da União, as medidas (vi) redução salarial proporcional a redução de jornada e (vii) suspensão temporária do contrato de trabalho.

2. QUAIS RECURSOS PODEM SER EXIGIDOS DO EMPREGADO PARA QUE REALIZE O TELETRABALHO?

O teletrabalho tem capítulo específico na CLT, com todas as características e obrigações de sua execução. Uma delas (artigo 75-D) determina que “a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito”.

A Medida Provisória 927 impõe que a alteração de regime de trabalho presencial para teletrabalho seja informada por meio eletrônico ao empregado com 48 horas de antecedência, no mínimo, porém mantém o texto da CLT acima transcrito, apenas acrescentando ao contrato escrito “firmado previamente ou no prazo de 30 dias, contado da data de mudança do regime de trabalho”.

Desta forma, o teletrabalho que antes mesmo da publicação da Medida Provisória foi implementado por diversas empresas, é legítimo, porém as condições sobre os recursos utilizados pelo empregado para a execução do teletrabalho precisam de discriminação de responsabilidades sobre despesas, inclusive, estabelecidas em aditivo contratual de trabalho, sobre o qual é recomendável constar, também, a situação emergencial decorrente da COVID-19 e outras regras de trabalho.

3. AS FÉRIAS ANTECIPADAS OBRIGAM O EMPREGADO A FICAR EM CASA, CUMPRINDO AS ORIENTAÇÕES DO MINISTÉRIO DA SAÚDE E OUTROS ORGÃOS SANITÁRIOS, INCLUSIVE A OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. O EMPREGADO PODE RECUSAR? E O PAGAMENTO DO ADICIONAL DE FÉRIAS, QUANDO DEVE SER FEITO?

NÃO, o empregado não pode se recusar às férias. Muito embora em tempos de normalidade haja flexibilização, podendo o empregado indicar o período de férias que lhe convém, a determinação legal é de que férias é um direito do trabalhador, mas é facultado ao empregador exercer seu poder diretivo quanto ao período de gozo. Adicionalmente, o estado de calamidade decretado e a publicação de Medida Provisória com apontamento da antecipação das férias como alternativa a um mal maior – risco de demissão – não legitima a recusa do empregado.

O período de gozo não poderá ser inferior a 5 dias e existe a possibilidade de negociação de períodos futuros de férias por acordo individual escrito. A comunicação ao empregado deverá ocorrer por escrito ou por meio eletrônico com antecedência mínima de 48 horas ao início das férias e quanto ao pagamento do adicional, a Medida Provisória 927 permite que seja realizado até 20/12/2020, mesmo prazo de quitação do décimo terceiro salário.

4. EMPREGADOS QUE NÃO CONCLUÍRAM O PERÍODO AQUISITIVO SOBRE FÉRIAS, PODEM SER OBRIGADOS A FICAR EM CASA, TAMBÉM?

SIM, tanto a Medida Provisória 927, quanto a Medida Provisória 936 consideram as medidas emergenciais aplicáveis a todos os empregados formais, independente do tempo de contrato e outros cálculos. Especialmente sobre a antecipação de férias, diz o texto legal que *“poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido”*.

5. EMPREGADOS DA ÁREA DA SAÚDE E EMPREGADOS QUE DESEMPENHAM FUNÇÕES ESSENCIAIS PODERÃO MANTER SUAS FÉRIAS, AGENDADAS OU EM CURSO?

NÃO, a decisão é do empregador. As férias de profissionais da área de saúde e que desempenhem funções essenciais poderão ser suspensas por faculdade do empregador durante o estado de calamidade, bastando comunicação da suspensão por escrito ou por meio eletrônico ao empregado, preferencialmente com a antecedência de 48 horas.

6. O EMPREGADOR PODE NEGOCIAR DIRETAMENTE COM O EMPREGADO E REDUZIR A JORNADA DE TRABALHO E O SALÁRIO, PROPORCIONALMENTE?

SIM, a Medida Provisória 936, que instituiu o Programa Emergencial do Emprego e da Renda autorizou a negociação direta do empregador com o empregado em alguns casos, para reduzir em até 70% a jornada e proporcionalmente, o salário, pelo período de 90 dias dentro do período decretado sob estado de calamidade.

O valor-hora do salário há de ser preservado.

Trabalhadores com salário inferior a R\$ 3.135,00 ou superior a R\$ 12.202,12 poderão firmar com o empregador um acordo individual para que se opere a redução. Trabalhadores com salário superior a R\$ 3.135,00 e inferior a R\$ 12.202,12 dependerão de acordo coletivo para atingir essa finalidade. Em ambos os casos, a medida terá sua validade contada no prazo de 10 dias a partir da informação prestada pelo empregador ao Ministério da Economia.

Para os casos de redução superior a de 25%, haverá complementação da renda suportada pela União, referenciada pelo seguro-desemprego, o denominado Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, da seguinte forma: (i) redução de 25% a 49%, o percentual de 25% do seguro-desemprego; (ii) para os casos de redução de 50% a 69% , o percentual de 50% do seguro-desemprego e finalmente, (iii) para os casos de redução de 70%, o percentual de 70% do seguro-desemprego.

7. O EMPREGADOR PODE SUSPENDER TEMPORARIAMENTE O CONTRATO DE TRABALHO?

SIM, a Medida Provisória 936, que instituiu o Programa Emergencial do Emprego e da Renda autorizou a suspensão temporária do contrato de trabalho por até 60 dias dentro do período decretado sob estado de calamidade.

A suspensão do contrato de trabalho deve ser total, sem qualquer prestação de trabalho pelo empregado, nem mesmo por *home office*, remotamente ou de forma parcial.

Durante a suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregador manterá a concessão de benefícios aos empregados, como assistência médica e odontológica, bem como tíquete refeição e alimentação, ou cesta básica, dispensando o vale transporte e auxílio creche, por exemplo.

A renda ao trabalhador será custeada pela União, podendo ter a participação da empresa, conforme o seu porte. Assim, empresas com receita bruta anual superior a 4,8 milhões de reais contribuirão com ajuda compensatória mensal e obrigatória correspondente a 30% do salário do empregado, que será complementada com 70% do seguro desemprego ao qual o trabalhador teria direito, a título de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. Empresas com receita bruta anual inferior ao valor de 4,8 milhões de reais poderão ofertar ajuda compensatória mensal aos empregados, porém não há obrigatoriedade nesta colaboração.

A formalização da suspensão temporária do contrato de trabalho ocorrerá por meio de acordo individual ou coletivo, conforme o valor de salário percebido pelo empregado. Assim, trabalhadores com salário inferior a R\$ 3.135,00 ou superior a R\$ 12.202,12 poderão firmar com o empregador um acordo individual para que se opere a redução. Trabalhadores com salário superior a R\$ 3.135,00 e inferior a R\$ 12.202,12 dependerão de acordo coletivo para atingir essa finalidade. Em ambos os casos, a medida terá sua validade contada no prazo de 10 dias a partir da informação prestada pelo empregador ao Ministério da Economia.

8. O EMPREGADOR QUE CELEBRAR ACORDOS INDIVIDUAIS PARA IMPLEMENTAR AS MEDIDAS PREVISTAS PELA MEDIDA PROVISÓRIA DEVERÁ COMUNICAR ALGUM ÓRGÃO A RESPEITO?

SIM, para que a medida adotada tenha validade e produza seus efeitos, algumas formalidades devem ser cumpridas. Todos os acordos individuais celebrados deverão ser comunicados ao sindicato no prazo de 10 dias da celebração.

E especialmente porque o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União, há que ser informado ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo.

Caso o empregador não preste a informação dentro do prazo previsto, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

9. O EMPREGADOR PODE DEMITIR O EMPREGADO DURANTE O PERÍODO DE REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO? E DURANTE A SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO?

SIM, mas deve estar ciente do reconhecimento de garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata a Medida Provisória 936.

A garantia provisória prevalecerá durante o período acordado para a medida – redução da jornada e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho – e por igual período após o restabelecimento da jornada e contrato regulares. Desta forma e apenas sob a modalidade de demissão sem justa causa, se a demissão ocorrer durante o período da estabilidade, sujeitará o empregador ao pagamento das verbas rescisórias de praxe, acrescido de indenização.

A indenização corresponderá: (i) a 50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento; (ii) a 75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou (iii) 100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

10. AS MEDIDAS SÃO APLICÁVEIS A TODO TIPO DE EMPRESA PRIVADA? E AS EMPRESAS QUE NÃO ESTÃO SOFRENDO IMPACTOS ECONOMICOS COM A PANDEMIA, TAMBÉM PODEM UTILIZÁ-LAS?

A Medida Provisória alcança a todas as empresas privadas do país, excetuando, pois, o âmbito da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, bem como aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias e aos organismos internacionais.

Há que se ressaltar, contudo, o propósito da Medida Provisória, que é um socorro às empresas e trabalhadores neste momento de crise sem precedentes em nosso país, tornando incoerente que empresas de situação inabalada ou até favorecida pela crise – há segmentos lucrativos que estão abrindo milhares de vagas de emprego, inclusive – optem por medidas que ao final resultarão apenas e tão somente em redução salarial aos empregados.

O presente alerta legal foi escrito e divulgado com finalidade meramente didática e informativa, e, portanto, não configura uma orientação jurídica ou consultoria em nenhuma hipótese. Para obter uma orientação específica sobre o tema aqui tratado, consulte um advogado.

www.cnflaw.com