

Medidas trabalhistas de enfrentamento ao Covid-19



DE LÉO, PAULINO E MACHADO
ADVOGADOS

30 DE MARÇO

www.dlpm.com.br

TRABALHISTA

MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO ADOTADAS PELO GOVERNO FEDERAL PARA REDUZIR OS IMPACTOS DO COVID-19 NA ESFERA TRABALHISTA

Estamos vivendo um momento histórico e sem precedentes. Diversas medidas legislativas visando o enfrentamento dos negativos impactos do Covid-19 (coronavírus) nas relações de trabalho estão sendo tomadas a todo momento e, certamente, muitas ainda estão por vir.

Dentre as principais regulamentações até então vigentes, destaca-se a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do covid-19 (coronavírus) com reflexos diretos e significantes na esfera trabalhista.

Na mesma linha, a recém publicada Medida Provisória nº 927/2020 (MP 927/2020) trouxe importantes disposições relacionadas às relações do trabalho, também com o objetivo de minimizar os impactos do covid-19 na esfera trabalhista. De acordo com a MP 927 (artigo 2º), durante o estado de calamidade pública as normas (em especial as mais rígidas e formais) constantes na CLT poderão ser relativizadas mediante acordo individual por escrito celebrado entre empregado e empregador.

Além disso, é importante destacar que as normas constantes na CLT, como a possibilidade de redução de jornada e salário, continuam vigentes e podem ser adotadas pelas empresas nesse momento excepcional pelo qual atravessam.

Com esse atual panorama e considerando as regulamentações vigentes até a presente data¹, compilamos a seguir os pontos mais importantes a serem observados pelas empresas.

¹ 30.03.2020

LEI N.º 13.979/2020

- Nos termos da lei 13.979/2020 todas as empresas devem colaborar para o enfrentamento da pandemia, devendo comunicar imediatamente às autoridades sanitárias possíveis contatos infecciosos, por médicos ocupacionais, preservando a identidade dos envolvidos.
- Dentre as obrigações da empresa está o dever de fornecer equipamentos de proteção individual ao empregado durante o trabalho. E, especialmente, visando conter a disseminação da doença, deverá a empresa fornecer produtos de higiene pessoal como: máscaras, luvas, álcool em gel. Algumas medidas preventivas devem ser adotadas, como aumentar a distância entre os postos de trabalho, bem como evitar o compartilhamento de equipamentos.
- Caso haja suspeita de contaminação, o empregado deverá ser imediatamente afastado, sem prejuízo do recebimento de seu salário. Na hipótese de afastamento superior a 14 (quatorze) dias, os 14 (quatorze) primeiros dias deverão ser custeados pela empresa e, após o 15º dia, o empregado passará a receber auxílio-doença pelo INSS. O retorno do empregado ao trabalho fica condicionada à alta médica, a ser atestada pelo médico previdenciário. Importante destacar que, enquanto o empregado estiver afastado seu contrato de trabalho, não poderá ser rescindido.
- A princípio o contágio pelo covid-19 (coronavírus) não configura doença ocupacional, nem acidente de trabalho, o que dispensa a emissão do CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho). Entretanto, poderão surgir entendimentos no sentido de que, uma vez comprovado que o contágio do empregado se deu no local de trabalho ou em decorrência do exercício de sua função (ex: deslocamento obrigatório para área de risco), a doença ocupacional poderá restar caracterizada, possibilitando ao empregado a estabilidade legal de 12 (doze) meses após seu retorno ao labor.
- Outro ponto importante é que a lei traz as hipóteses em que a falta do empregado será considerada justificada, sem, portanto, prejuízo do recebimento do salário. Dentre as hipóteses, destacamos: isolamento, quarentena, estudo ou investigação epidemiológica, realização compulsória de exames médicos, testes laboratoriais, coleta de amostras clínicas, vacinação e outras medidas profiláticas ou tratamentos médicos específicos. O período de afastamento será computado para todos os efeitos legais, tais como, contagem de tempo de serviço (aposentadoria), cálculo de gratificação natalina e férias, além dos depósitos do FGTS.
- A fim de evitar interpretações diversas, o artigo 2º da Lei nº 13.979/20 traz expressamente a definição de isolamento e quarentena: o isolamento é considerado *a 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*; por sua vez, entende-se a quarentena como sendo a *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*.

MEDIDA PROVISÓRIA N.º 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

Foi publicada, no dia 22 de março de 2020, a Medida Provisória nº 927/2020 (MP 927/2020), que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decretado em âmbito nacional em virtude do covid-19 (coronavírus), nos termos do disposto na Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

A MP 927/2020 entrou em vigor imediatamente após sua publicação e deverá ser votada pelo Congresso Nacional em até 60 (sessenta) dias, prorrogáveis por igual período, para não perder sua eficácia.

Vale destacar que a MP 927/2020 será aplicada somente enquanto perdurar o estado de calamidade pública reconhecido pelo Governo Federal, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no artigo 501 da CLT².

Durante a sua vigência, poderão ser firmados acordos individuais escritos diretamente entre empregado e empresa, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, e terão preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos pela Constituição Federal.

A MP 927/2020 estabelece, ainda, que todas as medidas trabalhistas adotadas pelos empregadores nos últimos 30 (trinta) dias que antecederam a sua entrada em vigor estão convalidadas, desde que não contrariem seus dispositivos.

Por fim, cumpre esclarecer que, embora a MP 927/2020 tenha sido editada com o objetivo de nortear e salvaguardar as relações trabalhistas enquanto perdurar o período de estado de calamidade, muitas de suas disposições certamente terão sua constitucionalidade discutida, o que serve de alerta para as empresas. Qualquer decisão acerca das medidas a serem tomadas deverá ser analisada com cautela para se evitar futuras reclamações trabalhistas.

A seguir, analisamos os principais aspectos trazidos pela MP 927/2020:

² Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

TELETRABALHO

- Durante o período de calamidade pública, a empresa poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, independentemente da existência de acordo individual ou coletivo, ficando dispensado o registro prévio da alteração no contrato de trabalho. Não há necessidade de autorização do empregado ou do sindicato, exigindo-se apenas que o trabalhador seja avisado da mudança com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.
- No teletrabalho o empregado não está sujeito ao controle de jornada e, conseqüentemente, não tem direito as eventuais horas extras.
- O empregador poderá oferecer os equipamentos necessários à prestação do teletrabalho em regime de comodato e arcar com os serviços de infraestrutura, o que não será considerado como verba de natureza salarial.
- Em até 30 (trinta) dias, contados da mudança do regime laboral, deverá ser formalizado, por escrito, os aspectos relativos a responsabilização pela aquisição, manutenção e fornecimento dos meios necessários para realização do trabalho, bem como acerca do reembolso de despesas arcadas pelo empregado.
- O teletrabalho fica permitido aos estagiários e aprendizes.

BANCO DE HORAS

- Implementação de regime de compensação de horas em caso de interrupção da jornada de trabalho durante o estado de calamidade pública.
- Horas não trabalhadas poderão ser compensadas no futuro pelos empregados.
- A compensação futura poderá ocorrer com a prorrogação diária de jornada em até 2 (duas) horas, respeitado o limite de 10 (dez) horas diárias.
- A interrupção da jornada de trabalho com regime especial de compensação deverá ocorrer mediante acordo individual ou coletivo.
- A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pela empresa, independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.
- A compensação de horas deverá ocorrer no prazo de até 18 (dezoito) meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

FÉRIAS

- O empregador poderá antecipar as férias individuais de seus empregados, o que deverá ser informado com antecedência mínima de 48 horas.

-
- A critério do empregador, o pagamento do terço constitucional poderá ser feito após a concessão das férias até a data limite para pagamento da gratificação natalina (20 de dezembro).
 - O pagamento das férias concedidas poderá ser feito até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, ficando suspensa a exigência de pagamento antecipado.
 - A conversão de um terço de férias (10 dias) em abono pecuniário dependerá da concordância do empregador.
 - Os empregados que pertencem ao grupo de risco do coronavírus serão priorizados para concessão de férias individuais ou coletivas.
 - O empregador poderá a seu critério e sem a prévia comunicação ao Ministério da Economia e sindicatos representativos da categoria, conceder férias coletivas, devendo informar seus empregados com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.
 - O empregador poderá antecipar o gozo de feriados não religiosos, mediante indicação expressa de quais feriados serão aproveitados. O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância expressa do empregado.
 - O empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área da saúde e serviços essenciais.

SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIA ADMINISTRATIVA EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

- Durante o estado de calamidade pública fica dispensada a obrigatoriedade na realização dos exames ocupacionais, clínicos e complementares, os quais deverão ser realizados no prazo de 60 (sessenta) dias, contados do fim do estado de calamidade, exceto em relação aos exames demissionais (estes poderão, no entanto, ser dispensados se o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado a menos de 180 dias).
- Fica suspensa também, a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho, os quais deverão ser realizados no prazo de 90 (noventa) dias após o encerramento do estado de calamidade pública.

FGTS

- Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) referente às competências dos meses de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020.
- O recolhimento poderá ser realizado de forma parcelada, a partir de julho de 2020, em até 6 (seis) parcelas mensais, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos legais.
- Para usufruir do diferimento do recolhimento do FGTS, o empregador deverá declarar as informações, por meio da GFIP, até o dia 20 de junho de 2020.

OUTROS PONTOS IMPORTANTES DA MP 927/2020

- Durante o período de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data da publicação da MP 927/2020, ficam suspensos os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso na esfera administrativa, originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificação de débitos de FGTS.
- Casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados como doença ocupacional e, portanto, após retornar ao trabalho, o empregado não terá direito a estabilidade, exceto se restar comprovado o nexo causal, como pode ocorrer com trabalhadores da área da saúde.
- Os acordos e as convenções coletivas vencidos ou que se vencerem em até 180 (cento e oitenta) dias contados da data da entrada em vigor da MP 927/2020 poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 (noventa) dias.
- O prazo de validade da certidão conjunta emitida pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN), referente aos tributos federais e à dívida ativa da União por elas administrados, será de até 180 (cento e oitenta) dias, contado da data da emissão da certidão, prorrogável, excepcionalmente, por prazo a ser determinado em ato conjunto dos referidos órgãos.
- Por fim, cumpre esclarecer que o artigo 18 da MP 927/2020, que estabelecia a possibilidade, enquanto perdurar o estado de calamidade pública, de suspensão do contrato de trabalho e salários por até 4 (quatro) meses, mediante participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, foi revogado pela MP n.º 928, de 23 de março de 2020.

A íntegra da MP 927/2020 pode ser acessada através do link: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm.

Certamente essa não será a única Medida Provisória a ser editada, enquanto perdurar o estado de calamidade pública decretado pelo Governo Federal, para regular as relações trabalhistas. Diversas mudanças estão por vir e estaremos atentos para manter nossos clientes informados.

FORÇA MAIOR – REDUÇÃO DE SALÁRIO E JORNADA

Em que pese tenha sido revogado o artigo 18 da recém MP 927/2020³, o qual previa a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho com a perda do salário por até 4 (quatro) meses, às empresas ainda resta a possibilidade de redução de jornadas e salários, com supedâneo na CLT.

A CLT, em seu artigo 501⁴, traz a definição de força maior como sendo um acontecimento inevitável, para o qual não concorreu direta ou indiretamente o empregador. A pandemia do COVID-19 não foi algo previsto e nem previsível, fugindo totalmente do controle de qualquer empresa. Por estas razões, o COVID-19 pode ser considerado um acontecimento de força maior. E, nesse cenário, o artigo 503⁵ da CLT autoriza a redução da jornada e salário em até 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Os dispositivos legais acima mencionados deverão ser interpretados em conjunto com o artigo 2º da Lei 4.923/65⁶, o qual traz os requisitos para redução, destacando-se **(i)** a necessidade de acordo com o sindicato da categoria; **(ii)** homologação pela Delegacia Regional do Trabalho; **(iii)** prazo determinado e não superior a três meses; **(iv)** limite de redução de 25%, respeitado o salário mínimo regional e redução proporcional da remuneração e gratificações de gerentes e diretores.

Importante ressaltar, mais uma vez, que outras medidas legislativas virão e, certamente serão abordados temas como a possibilidade de redução de jornada e salário. Entretanto, enquanto isso não ocorrer, a regra prevista na CLT continua plenamente válida.

³ Revogado pelo artigo 2º da MP 928, de 23 de março de 2020.

⁴ Art. 501. Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

⁵ Art. 503 – É lícita, em **caso de força maior** ou prejuízos devidamente comprovados, **a redução geral dos salários dos empregados da empresa**, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, **ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.**

⁶ Art. 2º – A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, **a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho**, poderá fazê-lo, **mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses**, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a **redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual**, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

BENEFÍCIOS E O TELETRABALHO, TRABALHO REMOTO E *HOME OFFICE*

Como destacado acima, a MP 927/2020 regulamentou a possibilidade do empregador, a seu critério e sem a necessidade de prévio acordo individual ou coletivo, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância.

Com isso, alguns benefícios concedidos pela empresa deixarão de ser pagos. O vale transporte, que possui previsão legal para seu pagamento, por exemplo, deixa de ser obrigatório na modalidade de trabalho à distância, tendo em vista a ausência de deslocamento do empregado ao posto de trabalho.

Outros benefícios, como vale alimentação, refeição, cesta básica, plano de saúde, que não têm previsão legal e decorrem de acordo ou convenção coletiva, precisam ser analisados caso a caso e a interrupção do pagamento dependerá do quanto previsto na norma coletiva.

Entretanto, na hipótese de concessão por mera liberalidade da empresa, caberá a ela decidir, com parcimônia, se manterá ou não os benefícios. No atual cenário, a manutenção, ao menos, do plano de saúde nos parece uma atitude razoável por parte da empresa.

CONCLUSÃO

Por estarmos vivendo algo absolutamente extraordinário e nunca antes vivido no país, as dúvidas surgirão e as medidas devem ser adotadas com parcimônia. Em que pese toda a cautela a ser adotada, os riscos de futuros questionamentos na esfera judicial não podem ser descartados e, para minimizar as chances de questionamentos futuros, deverão as empresas, sempre que necessário, mencionar que determinada medida está sendo tomada em virtude da pandemia do COVID-19.

Vale lembrar, outrossim, que qualquer medida tomada pela empresa deverá perdurar apenas no período de estado de calamidade pública e deverá ser expressamente comunicada aos empregados.

Por fim, importante reprimir que o presente informativo foi elaborado de acordo com as medidas vigentes até a presente data. A situação é dinâmica e o Governo já sinalizou que, nos próximos dias, poderá tomar outras medidas que impactarão nas relações trabalhistas visando atenuar o impacto econômico da pandemia.

Nossos profissionais estão à disposição para maiores esclarecimentos.

Carmino De Léo Neto
deleo@dlpm.com.br

Ana Carolina Ferreira Menegon Peduti
ana.menegon@dlpm.com.br

Tullio Vicentini Paulino
tullio@dlpm.com.br

Taís Negrisoni Camargo
tais@dlpm.com.br

Fábio de Oliveira Machado
fabio@dlpm.com.br

Thalita Maria Felisberto de Sá
thalita@dlpm.com.br

Lucas Ricardo Lázaro da Silva
lucas@dlpm.com.br

Este **Memorando**, destinado exclusivamente aos nossos clientes e interessados, tem finalidade apenas informativa, não devendo, portanto, ser utilizado como opinião legal para a realização de qualquer negócio específico. Havendo dúvidas, nossos advogados estarão à disposição para prestarem os esclarecimentos necessários. Caso não deseje mais receber este informativo, ou queira indicar a alguém seu recebimento, envie uma mensagem para contato@dlpm.com.br.

São Paulo

Rua Jerônimo da Veiga, 164, 4º andar
Itaim Bibi – 04536-900
(11) 3589.0341

Botucatu

Rua Dr. Ranimiro Lotufo, 27
V. São Judas Tadeu – 18607-050
(14) 3813.3780

www.dlpm.com.br