



**COVID-19 - MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO
DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA**
24/3/2020

**Ana Carolina N. S. Cruz
Catarina S. Bogéa
Advogadas**
Av. Sambaquis, Quadra 14, Casa 08, Calhau
São Luís – MA | CEP: 65.071-390
Telefone: (98) 2109-5340
www.usadv.com.br

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927 DE 22/03/2020

- Os termos da Medida Provisória se aplicam **APENAS** durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 2020;
- Para fins trabalhistas, **o estado de calamidade pública é considerado acontecimento de força maior**, e independente dos dispositivos da Medida Provisória, **é possível a aplicação do art. 503 da CLT**, que assim determina:

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**. → O salário mínimo da região corresponde ao piso da categoria.

Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO GERAL DE SALÁRIOS?

A conjugação das disposições contidas no artigo 503 da CLT com o artigo 7º, VI, da CF indica que, **embora indesejado**, é possível, como medida alternativa para minorar os impactos decorrentes da crise provocada pelo Coronavírus, a redução de salário dos empregados, nos seguintes termos:

- **Até 25% do salário de cada empregado;**
- **Observância absoluta do salário mínimo vigente para cada um como patamar mínimo a ser recebido no valor atual de R\$ 1045,00 (hum mil e quarenta e cinco reais);**
- **Temporiedade da redução e restabelecimento do valor salarial anteriormente recebido quando cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior;**
- **CELEBRAÇÃO DE CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO: Recomendamos que a redução geral de salários somente seja realizada em casos extremos e mediante a celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho que reconheça a ocorrência de força maior (art. 501 da CLT) a justificar tão indesejada medida. Ressalvamos, expressamente, a existência de entendimento doutrinário e jurisprudencial sustentando que a norma do artigo 503 da CLT é parcialmente incompatível com a Constituição de 1.988. Contudo, entendemos que a redução geral de salários é possível, mas unicamente mediante acordo ou convenção coletiva. Tal possibilidade também está prevista na lei 4.923/65.**

QUARENTENA E ISOLAMENTO

- Em meio ao cenário da pandemia do Covid19 (coronavírus) esclarece-se que de acordo com a Portaria nº325/2020 do Ministério da Saúde a quarentena tem como objetivo a manutenção dos serviços de saúde quantitativa e qualitativamente à população sem que haja um colapso na rede de saúde. O isolamento, por sua vez, visa separar pessoas sintomáticas ou assintomáticas, em investigação clínica e laboratorial, de maneira a evitar a propagação do vírus e, conseqüente infecção e transmissão a outras pessoas, através de isolamento domiciliar ou hospitalar.

Nesse sentido, indaga-se quais as conseqüências das determinações governamentais de quarentena, isolamento social, bem como daqueles que necessitam de tratamento médico por terem sido acometidos da doença nas relações de emprego e quais medidas o empregador poderá tomar para equalizar ou minorar o impacto financeiro dessas medidas e os contratos de trabalho vigentes?

FORÇA MAIOR

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

Denota-se do dispositivo legal que o fato é inevitável na medida em que não está ao alcance do empregador e, portanto, não tem participação direta ou indireta na ocorrência dos fatos, o que se aplica ao caso da pandemia do Covid19. **Evento absolutamente imprevisível aos olhos do empregador, não só na sua ocorrência, bem como na sua extensão!**

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927 DE 22/03/2020

A Medida Provisória trata sobre os seguintes temas como medidas de enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública:

- O **Acordo Individual Escrito entre empregado e empregador** prevalece sobre as Convenções e Acordos Coletivos e outros instrumentos legais desde que respeitada a Constituição Federal;
- Teletrabalho;
- Antecipação de férias individuais;
- Concessão de férias coletivas;
- Aproveitamento e antecipação de feriados;
- Banco de horas;
- Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- Suspensão da exigibilidade do recolhimento de FGTS (Março, Abril e Maio) e parcelamento posterior.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927 DE 22/03/2020

APLICABILIDADE E PREVALÊNCIA DOS ACORDOS INDIVIDUAIS

- A MP 927/2020 se aplica durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do Covid19 reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 06 de 2020 que considera hipótese de Força Maior, nos termos do artigo 501 da CLT, além da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Covid19, nos termos da **Lei 13.979/2020**
- Durante o estado de calamidade pública, **o empregado e empregador poderão celebrar acordo individual escrito de modo a garantir a permanência do vínculo empregatício, sobrepondo-se a quaisquer instrumentos negociais vigentes, ou mesmo preceito de lei**, exceto no que tange as disposições constitucionais.

DO TELETRABALHO (HOME OFFICE)

- A empresa poderá estabelecer o regime de teletrabalho **independente** de acordo individual com o empregado, e dispensado a necessidade de alteração do contrato de trabalho – o empregado, contudo, deverá ser notificado com antecedência de 48 horas (por escrito ou por e-mail);
- A utilização de aplicativos e programas de comunicação (como whastapp) fora da jornada de trabalho normal **NÃO** constitui tempo à disposição da empresa;
- Disposições sobre a responsabilidade por equipamentos, reembolso de empregado durante o teletrabalho e outros, deverão constar em contrato escrito – **a empresa poderá - ou não - adotar tais disposições;**
- Não é considerado trabalho remoto o trabalho externo (art. 62, inciso III, CLT), mas sim aquele que exercido preponderantemente ou totalmente fora das dependências da empresa e com emprego da tecnologia da informação ou comunicação;
- O empregado que desenvolver sua atividade funcional mediante a modalidade “Teletrabalho” está excluído do capítulo de Duração da Jornada de Trabalho previsto na CTL e, como tal, não terá direito, por este período, ao recebimento de horas extras, adicional noturno e intervalo intra e interjornadas, salvo se permanecer o controle evidente e ostensivo da jornada de trabalho do empregado.

Observação: Para as empresas que adotarem o teletrabalho, recomenda-se a assinatura de termo pelo empregado resguardando o sigilo profissional dos dados e informações.

DO TELETRABALHO (HOME OFFICE)

- Nesse sentido, o tempo de uso de aplicativos (whatsapp, telegram, Skype...) e programas de comunicação fora da jornada normal do empregado não constitui tempo à disposição, ou mesmo regime de sobreaviso;
- No que tange a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos de tecnologia, bem como toda a infraestrutura necessária a execução do serviço sob esta modalidade deverão ser previstas em contrato escrito, firmados previamente ou até 30 dias da mudança do regime, incluindo disposições sobre eventuais despesas arcadas pelo empregado;
- Em caso de ausência de equipamentos e infraestrutura necessária a esta modalidade funcional por parte do empregado o empregador poderá fornecer em regime de comodato, bem como pagar por serviço de infraestrutura, e serão desprovidos de qualquer conotação salarial. E se o empregador não puder ofertar o equipamento e infraestrutura todo o tempo da jornada será considerada tempo à disposição do empregador;

DAS ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

- FÉRIAS
- 1- Disposições Gerais
- É permitido ao empregador, durante o período de calamidade pública, suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área da saúde ou daquelas que desempenham atividades essenciais, mediante comunicação formal ou por meio eletrônico e antecedência mínima de 48 horas;
- A empresa poderá antecipar as férias do empregado – por ato unilateral – com a comunicação prévia de 48 horas (por escrito ou por e-mail), indicando o período de férias a ser gozado (não inferior a 05 dias). É concedido ao empregador a possibilidade de conceder férias antecipadas ao empregado, de, no mínimo 5 dias corridos e máximo de 30 e com a necessidade de comunicação prévia de, no mínimo, 48 horas, e com a indicação do período específico de gozo, sem, contudo, ter a obrigação de pagar o adicional de 1/3.

DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

- O pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias;
- O 1/3 de férias poderá ser pago até a data em que é devido o pagamento do 13º salário;

Exemplo

- Comunicado de férias por escrito ou via e-mail em 23/03/2020 (período de gozo: 25/03 a 14/04)
- Pagamento **APENAS** da remuneração das férias até o 5º dia útil de Abril/2020;
- Na folha referente a Março/2020 serão descontados os dias de férias, e o mesmo ocorrerá na folha de Abril/2020;
- Nesse momento, não será pago o 1/3 de férias.

Observação: No comunicado de férias recomenda-se a **menção a concessão do período de férias durante o estado de calamidade pública**, assim como a consignação das datas para pagamento da remuneração de férias (até o 5º dia útil) e 1/3 de férias (até o pagamento do 13º salário).

DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

As férias deverão ser gozadas em um período mínimo de 5 dias corridos e, poderão ser concedidas ainda que incompleto o período aquisitivo, além do que o pagamento do adicional de 1/3 poderá ser efetuado após a sua concessão e até a data prevista para o pagamento do 13º salário;

- O pagamento das férias concedidas em decorrência da calamidade pública poderá ser concedida até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo de férias, implicando, assim, exceção ao previsto no art. 145 da CLT;
- É prioridade a concessão de férias aos trabalhadores pertencentes ao grupo de risco do Covid19;
- Diante de eventual dispensa as férias serão pagas na rescisão contratual

DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

Durante o estado de calamidade pública o empregador poderá optar por conceder férias coletivas a todos os seus empregados ou de um setor(es) específico(s), devendo, para tanto, comunicá-los com antecedência mínima de 48 horas, sem a observância do limite mínimo e máximo do gozo de férias previstos no art. 139 da CLT, sem, contudo, ter o direito do pagamento até o 5º dia útil após o gozo, bem como o direito do pagamento do adicional até o satisfação do 13º salário.

As medidas de flexibilização relativas as férias coletivas trazida pela Medida Provisória **SE LIMITAM** as seguintes:

- Notificação do conjunto de empregados com antecedência de 48 horas;
- Não aplicabilidade do limite máximo de períodos anuais e limite mínimo de dias corridos;
- Dispensa de comunicação prévia ao Ministério do Trabalho e Sindicato.

Não há previsão quanto a flexibilização para pagamento de férias coletivas (tal qual ocorre com as férias individuais)!

SOBRE ESTE PONTO, A EMPRESA DEVE ESTAR ATENTA A NÃO UTILIZAÇÃO ERRÔNEA DO TERMO “FÉRIAS COLETIVAS” QUANDO CONCESSÃO DE FÉRIAS PARA OS EMPREGADOS!

DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

- Enquanto perdurar o estado de calamidade pública, as empresas poderão antecipar os feriados **NÃO RELIGIOSOS**, comunicando o empregado com antecedência de 48 horas por escrito ou por e-mail, indicando no comunicado, expressamente, quais os feriados aproveitados.
- O aproveitamento de feriados **RELIGIOSOS** dependerá da concordância do empregado mediante a manifestação por acordo individual escrito.

DO BANCO DE HORAS

- O banco de horas poderá ser estabelecido pela empresa durante o estado de calamidade pública se interrompidas/paralisadas as atividades pelo empregador – ainda que não haja instrumento coletivo com tal previsão, caso em que será necessário a sua formalização por acordo individual;
- Estabelecido o banco de horas, a compensação do período de trabalho interrompido/paralisado poderá ocorrer em até 18 meses após a cessação do estado de calamidade pública;
- Nesse período, a título de compensação, poderá haver a prorrogação da jornada em até 02 horas, desde que não exceda 10 horas diárias, independente de instrumento coletivo ou acordo individual.

Observação: A empresa que já se utiliza do banco de horas deverá realizar controle apartado para o **período de calamidade pública**, já que **APENAS** as **horas não trabalhadas durante o referido período** poderão ser compensadas no prazo de até 18 meses.

DA SUSPENSÃO DAS EXIGÊNCIAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

DOS EXAMES OCUPACIONAIS

- Enquanto perdurar o estado de calamidade pública apenas o ASO demissional deverá obrigatoriamente ser realizado – contudo caso o exame ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 dias, o ASO demissional também será dispensado;
- Os demais exames ocupacionais deverão ser realizados em até 60 dias após o encerramento do estado de calamidade pública;

DOS TREINAMENTOS OBRIGATÓRIOS

- Durante o estado de calamidade pública, não serão obrigatórios os treinamentos periódicos determinados pelas NR's;
- Os treinamentos, contudo, deverão ser realizados em até 90 dias após o encerramento do estado de calamidade pública.

CIPA

- A CIPA será mantida até o fim do estado de calamidade pública, e novas eleições ou processos eleitorais em curso estarão suspensos.

DO RECOLHIMENTO DE FGTS DE MARÇO, ABRIL E MAIO DE 2020

- Está suspensa a exigibilidade do recolhimento de FGTS referente às competências de março, abril e maio de 2020;
- O recolhimento do período poderá ser feito de forma parcelada sem a incidência da atualização, multa e encargos – o parcelamento se dará em até 06 parcelas mensais, com vencimento no 7º dia de cada mês a partir de julho/2020;
- Para usufruir dos termos expostos acima (não recolhimento no período referenciado e parcelamento), a empresa deverá declarar as informações até o dia 20/06/2020;
- Em caso de rescisão, o empregador deverá efetuar todos os recolhimentos devidos, incluindo-se às competências de março, abril e maio de 2020 (ausente a incidência de multa e encargos se observado o prazo legal).

OUTRAS DISPOSIÇÕES

- São válidas as medidas adotadas pelas empresas que não contrariem os termos da Medida Provisória, tomadas no período de 30 dias anteriores a entrada em vigor da Medida, isto é, em 22/03/2020;
- Em se tratando dos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, ainda que trate de atividades insalubres e jornadas de 12x36, é permitido a prorrogação da jornada de trabalho nos termos do art. 61 da CLT, assim como a adoção de escala de horas suplementares entre a 13^a e a 24^a hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa;
- As horas suplementares trabalhadas poderão ser compensadas no prazo de 18 meses a partir do encerramento do estado de calamidade pública por meio de banco de horas, ou poderão ser remuneradas como hora extra.
- Ficam suspensos os prazos processuais para apresentação de defesa e recursos no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhista e notificação de débito de FGTS por um período de 180 a contar da entrada em vigor da Medida Provisória 927/2020;
- **Os casos do Covid19 não serão considerados doenças ocupacionais, salvo se comprovado o nexos causal**, como por exemplo: o empregador exigir que o empregado desenvolva seu trabalho com sintomas sugestivos a esta doença ou não tome as providências e precauções necessárias que a situação requer;
- **O empregado que trabalhar com sintomas do Covid19 e/ou se recusar a fazer a testagem poderá ser demitido por justa causa.**

OUTRAS DISPOSIÇÕES

- Os Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contados da entrada em vigor da MP 927/2020 poderão ser prorrogados pelo prazo de 90 dias, a critério do empregador, após o termo final deste prazo;
- A MP 927/2020 se aplica aos trabalhadores temporários e aos terceirizados.

A MP 927 PODE SER DECLARADA INCONSTITUCIONAL?

- Após a publicação da Medida Provisória 927/2020, foram apontadas possíveis inconstitucionalidades na norma. Por dever de lealdade com os nossos clientes, é necessário que se registre a existência de tais questionamentos.
- É possível ainda que a referida Medida Provisória não venha a ser aprovada – no todo ou em parte – pelo Congresso Nacional. Esse tipo de norma possui eficácia temporal limitada (por isso provisória), mas tem força de lei. Nessa hipótese (não aprovação) as relações jurídicas dela decorrentes deverão ser reguladas pelo Congresso Nacional.
- Contudo, é inegável a boa fé do empresário que agir com amparo nas disposições da referida Medida Provisória, durante o período em que ela estiver em vigor. Se os atos forem praticados em conformidade com a MP 927/2020, durante o período em que ela vigorar, será absurdo pretender taxar a conduta do empresário de irregular.



ESTAMOS JUNTOS

- Nossa equipe está à disposição para esclarecer quaisquer dúvidas acerca dos temas tratados. Estamos atendendo em home office. Sabemos que o momento é de aflição e de incertezas, mas **a distância física não nos impedirá de estar próximos de nossos clientes e de cumprir o nosso papel.**
- Ulisses César Martins de Sousa
- advogado