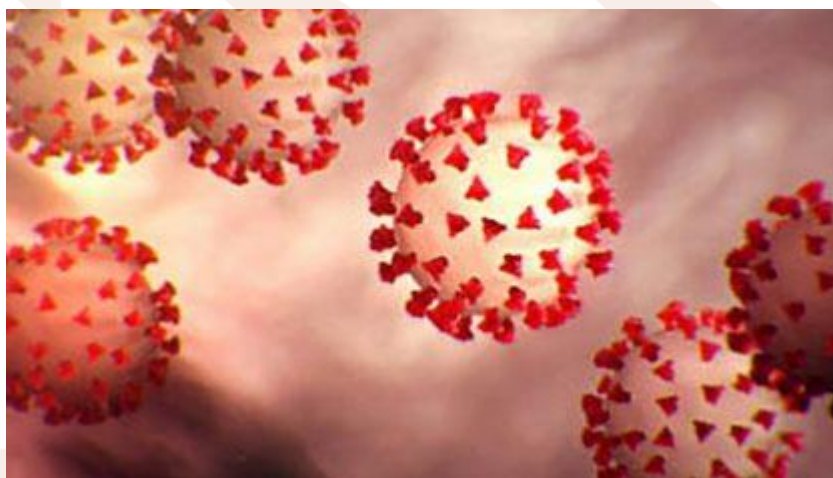




ADVOGADOS ASSOCIADOS

**CARTILHA DE ORIENTAÇÕES GERAIS
PANDEMIA – CORONAVÍRUS (COVID-19)
REFLEXOS TRABALHISTAS**



Elaborador por: Dr. Diego Balbino de Souza Simões

Data: 24/03/2020



ADVOGADOS ASSOCIADOS

Prezado(a) Cliente,

Como já é de seu conhecimento, o mundo vem enfrentando diversos problemas causados pelo Covid-19 (Coronavírus), com diversas mudanças nos mais variados setores, como restrição social, alterações econômicas, diminuição de direitos, entre outras.

No intuito de estabelecer parâmetros para a contenção da crise no Brasil, o Governo Federal publicou, na noite do último domingo (22/03/2020), a Medida Provisória n. 927 a fim de tratar de assuntos referentes à seara trabalhista, desde alteração de regras com relação a férias e ao FGTS a pontos referentes à saúde e à segurança no trabalho, com efeitos imediatos.

Diante disso, no intuito de auxiliá-los neste momento tão delicado, nós do escritório de advocacia ERRJ & Advogados Associados elaboramos a seguinte cartilha que poderá orientá-los ante o momento atual.

- DA MP 927/20

Referida MP dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências.

Primeiramente, cumpre destacar que as regras contidas na MP somente poderão ser adotadas enquanto durar o estado de calamidade pública, já que se trata de evento de força maior, não podendo ser adotadas em momentos posteriores.

Isso posto, logo em seu art. 2º a MP traz uma alteração substancial nas relações de trabalho, possibilitando o empregado e o empregador a celebrarem acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, o



ADVOGADOS ASSOCIADOS

qual terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Ou seja, a MP deixou a cargo das partes estabelecerem regras que antes somente poderiam ser realizadas ou limitadas por meio de lei.

Além disso, a MP estabelece, em especial, medidas que poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras:

- I - o teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V - o banco de horas;
- VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII – (revogado); e
- VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

• TELETRABALHO

O empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Para fins do disposto na MP, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo. Tal regime de



ADVOGADOS ASSOCIADOS

trabalho não está sujeito ao controle de jornada, bem como não implica pagamento de horas extras.

Para formalização da alteração do regime de trabalho, o empregado deverá ser notificado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

A responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial ou, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância inclusive para estagiários e aprendizes.



ADVOGADOS ASSOCIADOS

- **ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS**

Durante o estado de calamidade pública o empregador poderá conceder férias individuais ao empregado, informando este sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos e poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

Empregado e empregador poderão ainda negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

O pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não se aplicando a regra de pagamento de até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período de férias.

Com relação ao pagamento do terço constitucional de férias, este poderá ser pago, a escolha do empregador, após sua concessão, tendo como data limite o pagamento até a data em que é devida a gratificação natalina (13^o salário).

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (**covid-19**) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

- **CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS**

O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo,



ADVOGADOS ASSOCIADOS

quarenta e oito horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT.

Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional.

- **APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS**

O empregador poderá antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

Os feriados antecipados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

- **DO BANCO DE HORAS**

Estão autorizadas interrupções das atividades e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, desde que este já esteja estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal.

O prazo para a compensação das horas é de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.



ADVOGADOS ASSOCIADOS

A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

- **POSSIBILIDADE DE ADIAMENTO DO RECOLHIMENTO DO FGTS**

A exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores fica suspensa referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente.

O empregador poderá fazer uso desta prerrogativa p independentemente: do número de empregados; do regime de tributação; da natureza jurídica; do ramo de atividade econômica; e da adesão prévia.

O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e demais encargos previstos em lei.

O pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas acima será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, observado o disposto no caput do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990.¹

Para usufruir desta prerrogativa o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, observado que:

As informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e

¹ Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os [arts. 457 e 458 da CLT](#) e a gratificação de Natal a que se refere a [Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962](#), com as modificações da [Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965](#).



ADVOGADOS ASSOCIADOS

Os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos previstos em lei.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão de recolhimento do FGTS ora em análise ficará sem efeito, devendo o empregador:

Recolher os valores correspondentes, sem incidência da multa e demais encargos previstos em lei, desde que efetuado o recolhimento dentro do prazo legal estabelecido para sua realização e efetuar o depósito na conta vinculada do trabalhador no FGTS dos valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

Ainda em caso de rescisão, eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada.

Caso não sejam efetuados os pagamentos referentes as parcelas ora em análise, estas estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos em lei.

Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de cento e vinte dias, contado da data de entrada em vigor da MP.

O inadimplemento das referidas parcelas ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Medida Provisória serão prorrogados por noventa dias.

Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade.



ADVOGADOS ASSOCIADOS

- **IMPOSSIBILIDADE DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

A MP previa, em seu art. 19, a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por até 04 (quatro) meses para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional. Todavia, essa possibilidade foi muito criticada, levando o Presidente da República, através da MP 928/20, a revogar tal artigo e demais correlacionados ao tema.

Assim, não é possível, até a presente data, a suspensão do contrato de trabalho.

- **SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

Durante o estado de calamidade pública, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

Referidos exames serão realizados no prazo de sessenta dias, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.

Durante o estado de calamidade pública, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Os referidos treinamentos serão realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.



ADVOGADOS ASSOCIADOS

Durante o estado de calamidade pública os treinamentos periódicos e eventuais poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

Destacamos que os casos de contaminação pelo coronavírus (**COVID-19**) NÃO serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal. Ou seja, mesmo se contraído o vírus no ambiente de trabalho, não poderá ser responsabilizada a empresa, exceto se comprovar que tal infecção se deu no ambiente de trabalho.

Embora não conste da MP, já há liminares sendo deferidas nas Justiças do Trabalho que proíbem empresas de exigirem atestado médico de empregados decorrentes de ausências por motivo de doença enquanto perdurar a situação de emergência decretada em razão da pandemia do coronavírus.

Assim, orientamos a adotarem o mesmo procedimento.

- **MEDIDAS DE PRECAUÇÃO QUANTO AO AMBIENTE DE TRABALHO**

Ainda com relação a pontos relacionados à saúde, informamos que a Organização Mundial da Saúde (OMS) publicou um documento com as orientações para empregados e empregadores, que valem mesmo quando a empresa não registrou nenhum caso, o qual pode ser acessado pelo link: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:folha-informativa-novo-coronavirus-2019-ncov&Itemid=875.

Entendemos ser essencial o repasse de tais informações aos empregados.



ADVOGADOS ASSOCIADOS

Demais informações também podem ser acessadas pelo site do Ministério da Saúde pelo link: saude.gov.br.

- **DEMAIS PONTOS**

Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor da MP, os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficam suspensos.

Acordos e convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor da MP, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo.

INFORMAÇÕES FINAIS

Por fim, importa destacar que, embora possua efeitos imediatos, a referida MP ainda precisa de autorização do Congresso para sua validade. Diante disso, somado ao fato de que a MP sofreu diversas críticas, é provável que seja passível de alterações, das quais os manteremos informados.

No mais, reiteramos que nos encontramos a inteira disposição para esclarecimento de dúvidas e auxiliar no que for possível para que passemos da melhor maneira possíveis estes tempos difíceis.

Atenciosamente,

ERRJ ADVOGADOS ASSOCIADOS