

TORREÃO BRAZ  
advogados



# CARTILHA JURÍDICA

Medidas para enfrentamento dos efeitos do novo  
coronavírus (covid19) nas relações de trabalho.

[www.torreaobraz.com.br](http://www.torreaobraz.com.br)



## **1- Para fins trabalhistas, como será classificado juridicamente o período em que perdurar o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do novo coronavírus (covid-19) e quais são os efeitos dessa classificação?**

O período de calamidade pública e emergência de saúde pública decretado pelo Ministério da Saúde em 03/02/2020, reconhecido posteriormente pelo Decreto Legislativo n. 6/2020, constitui hipótese de força maior prevista no art. 501 da CLT. Portanto, uma vez caracterizada a hipótese de força maior, serão devidas, em caso de extinção contratual, as seguintes verbas rescisórias: i) saldo de salário; ii) férias vencidas e proporcionais, com o acréscimo do terço constitucional; iii) décimo terceiro vencido e o proporcional; iv) metade da indenização compensatória do FGTS, ou seja, 20%; v) guias do seguro-desemprego e vi) depósitos do FGTS. Cumpre esclarecer que, nessa hipótese, ficará o empregador dispensado de ofertar o aviso prévio, bem como de indenizá-lo.

## **2- Quais medidas poderão ser adotadas pelos empregadores a fim de garantir a continuidade do vínculo empregatício durante o período de calamidade pública?**

A MP n. 927/2020 elencou um rol de medidas trabalhistas que poderão ser implementadas pelos empregadores nesse período, tais como: i) o teletrabalho; ii) a antecipação de férias individuais; iii) a concessão de férias coletivas; iv) o aproveitamento e a antecipação de feriados; v) a adoção de

de banco de horas; vi) a suspensão de exigências administrativas relativas à segurança e saúde no trabalho; e vii) o diferimento do recolhimento do FGTS. O Ministério Público do Trabalho, por sua vez, enumerou algumas recomendações, por meio da publicação de notas técnicas, tais como: i) a adoção de trabalho remoto para trabalhadores gestantes, idosos, deficientes ou com encargos familiares; ii) a flexibilização da jornada de trabalho sem redução salarial diante da diminuição dos serviços de transporte, creches e escolas, por exemplo; iii) a dispensa do comparecimento ao local de trabalho para os empregados domésticos, com remuneração assegurada; iv) o fornecimento de equipamento de proteção individual como luvas, máscaras, óculos de proteção e álcool 70% aos trabalhadores domésticos, quando não for possível a dispensa de seu comparecimento; v) a flexibilização dos horários de entrada e saída dos empregados, a fim de evitar os horários de pico no transporte coletivo, dentre outras.

### **3- É possível a celebração de acordo individual para a redução de jornada e, proporcionalmente, a redução dos salários?**

A medida provisória em comento não trouxe tal previsão. Nesse aspecto, cumpre esclarecer que a previsão de celebração, durante o período de calamidade pública, de acordos individuais de trabalho com preponderância em relação aos demais instrumentos normativos, legais e negociais como contrato de trabalho, acordo ou convenção coletiva

de trabalho e até mesmo a própria CLT –, está limitada ao disposto na Constituição Federal, que determina, em seu art. 7º, inc. IV, que somente haja redução salarial por meio da negociação coletiva.

#### **4- O empregado pode se ausentar do serviço em razão das medidas adotadas para o enfrentamento da situação de emergência decorrente da pandemia de covid-19?**

Segundo o art. 3º, §3º, da Lei n. 13.979/20, será considerada como justificada a ausência do empregado quando este faltar ao serviço em razão de qualquer das medidas adotadas pelas autoridades competentes, tais como o isolamento, a quarentena etc.

#### **5- É possível transferir os encargos trabalhistas devidos pelo empregador ao Poder Público, em razão da impossibilidade de funcionamento da empresa?**

Não. O estado de calamidade pública decretado em decorrência da pandemia do novo coronavírus não enseja a aplicação do art. 486 da CLT, que prevê o denominado “fato do príncipe”. Cumpre esclarecer que a interpretação dada a esse dispositivo é bastante restritiva, não sendo possível responsabilizar o Estado por ato governamental que impede a continuidade da atividade ou determina a paralisação parcial do trabalho por motivo de saúde pública, sem que o Poder Público se aproveite dos efeitos de tal ato, tal como

ocoreria nos casos de expropriação ou encampação, por exemplo. Ademais, a única parcela trabalhista cujo ônus seria transferido à Administração Pública, caso se configurasse a hipótese de fato do príncipe, seria a multa rescisória do FGTS.

## **6- É possível a suspensão do pagamento de auxílio-alimentação e auxílio-transporte aos empregados durante a pandemia de coronavírus (covid-19)?**

A medida provisória não trouxe tal previsão. Entretanto, extrai-se do entendimento jurisprudencial dos tribunais pátrios que, salvo negociação coletiva em sentido contrário, apenas o auxílio-transporte poderia ser suspenso durante a pandemia (estritamente nas hipóteses em que não haja deslocamento dos empregados para realização de trabalho presencial). contrário, apenas o auxílio-transporte poderia ser suspenso durante a pandemia (estritamente nas hipóteses em que não haja deslocamento dos empregados para realização de trabalho presencial). Isso porque, no que toca ao pagamento de auxílio-alimentação, tal benefício afigura-se indispensável à subsistência do empregado, mesmo durante a realização de trabalho não-presencial, gozo de férias, licenças e afastamentos, uma vez que a alimentação é necessidade intrínseca do ser humano. Assim, em princípio, é vedada a supressão unilateral de alimentação é necessidade intrínseca do ser humano. Assim, em princípio, é vedada a supressão unilateral de seu pagamento durante a epidemia do novo coronavírus (covid - 19). Uma vez que a Medida Provisória n. 927/20 não trouxe qualquer previsão acer-

ca do benefício em comento, mantém-se a recomendação para que, eventual supressão, seja implementada somente mediante negociação coletiva.

## **7- O que será considerado teletrabalho durante o período de calamidade pública? Quais serão as normas aplicáveis?**

O art. 4º, §1º, da MP n. 927/2020 prevê que, “para fins do disposto nesta Medida Provisória, 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, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943”. Portanto, segundo a mencionada medida provisória, em repetição ao disposto no art. 75-B da CLT, o teletrabalho pode ser definido como a prestação de serviços realizada preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação. Contudo, diferentemente do que previsto no art. 75-C, §1º, também da CLT, que exige o mútuo acordo entre as partes para alteração do regime presencial para o teletrabalho, a MP n. 927/20 determina que “o empregador poderá, atividade ou determina a paralisação a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de

de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho”.

Assim, no regime da MP n. 927/2020, ficam dispensadas as exigências de registro expresso da modalidade em contrato de trabalho, do mútuo consentimento das partes no caso de alteração de regimes, bem como do prazo mínimo de 15 (quinze) dias para transição entre esses. O empregador, durante esse período, deverá notificar o empregado acerca da mudança com até 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, por escrito ou meio eletrônico. A MP n. 927/2020 dispõe, também, que devem ser previstas em contrato escrito as regras relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessários para a adequada prestação do trabalho remoto. Tal contrato escrito deve ser firmado previamente ou em até 30 (trinta) dias contados a partir da data da mudança do regime de trabalho. Caso o empregado não possua os equipamentos necessários, o empregador poderá fornecê-los em regime de comodato e pagar pelos serviços de infraestrutura, o que não será considerado como verba de natureza salarial, sujeita às repercussões trabalhistas próprias. Frise-se, ainda, que o tempo de uso dos aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não será considerado como tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso, exceto quando houver previsão nesse sentido em acordo individual

ou coletivo de trabalho. Por fim, cumpre esclarecer que o regime de teletrabalho poderá ser adotado também em relação aos estagiários e aprendizes, observadas as vedações específicas para essas categorias, dispostas em seus respectivos instrumentos normativos.

## **8- Quais medidas poderão ser adotadas para a antecipação de períodos de férias e feriados?**

Os empregadores poderão optar por antecipar as férias individuais dos empregados, desde que os informem por escrito ou por meio eletrônico com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas sobre tal medida. Poderá ser negociado, inclusive, o adiantamento das férias cujo período aquisitivo ainda esteja em curso, bem como de períodos futuros, hipótese que dependerá de acordo individual escrito. Cumpre esclarecer que não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 (cinco) dias corridos. Ademais, deverá ser priorizado o gozo de férias dos trabalhadores que pertençam ao grupo de risco de infecção pelo covid-19. No que toca ao pagamento da própria remuneração das férias concedidas, poderá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao seu gozo, não aplicável o disposto no art. 145 da CLT, que prevê o prazo para pagamento em até 2 (dois) dias antes de seu início. Ademais, o empregador poderá efetuar o pagamento do adicional do terço de férias até a data em que devida a gratificação natalina, isto é, até 20 de dezembro. Destaque-se que eventual requerimento de conversão do terço de férias em abono pecuniário, prática conhecida como “venda de férias” por parte do empregado, estará sujeito à concordância do empregador e



poderá, igualmente, ser pago até 20 de dezembro. Outra possibilidade conferida pela medida provisória diz respeito à concessão de férias coletivas durante o estado de calamidade pública, que não estará sujeita aos limites máximo e mínimo previstos pela CLT. Nesta hipótese, o empregador deverá notificar o conjunto de empregados sobre a adoção dessa medida com a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas do seu início, mas estará dispensado de comunicá-la ao órgão local do Ministério da Economia e aos sindicatos representativos da categoria profissional.

Poderão, ainda, ser antecipados os feriados religiosos e não religiosos previstos nos calendários federal, estadual, distrital e municipal, através de notificação aos empregados por escrito ou meio eletrônico em até 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, com indicação expressa de quais feriados serão aproveitados. Salienta-se, contudo, que o aproveitamento dos feriados religiosos dependerá de anuência expressa do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

### **9- Como poderá ser utilizado o banco de horas previsto na MP n. 927/20 durante o estado de calamidade pública?**

O art. 14 da MP n. 927/2020 autoriza a interrupção das atividades do empregador, bem como a constituição de regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas, em favor de qualquer das partes da relação de trabalho, por meio de acordo coletivo ou individual escrito. As horas acumuladas poderão ser compensadas em até 18 (dezoito) meses, a partir do encerramento do estado de calamidade pública, mediante prorrogação da jornada de trabalho diária em até 2 (duas) horas, sem exceder o limite de 10 (dez) horas diárias de trabalho.

## **10- Haverá suspensão dos recolhimentos do FGTS durante o estado de calamidade pública provocado pelo novo coronavírus?**

Poderá ser postergado o recolhimento do FGTS referente aos meses de março, abril e maio de 2020 pelos empregadores, independentemente do número de empregados que possuírem, do regime de tributação a que estiverem vinculados, de sua natureza jurídica, do ramo de atividade econômica em que atuem ou de adesão prévia a tal regime.

Seu recolhimento poderá ser parcelado posteriormente em até 6 (seis) parcelas mensais, a partir de julho de 2020, sem incidência de atualização monetária, multa ou encargos previstos no art. 22 da Lei n. 8.306/1990. Para tanto, porém, o empregador deverá declarar tais informações até 20 de junho de 2020. O inadimplemento das parcelas ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS.

## **11- Como ficam as exigências relativas à segurança e à saúde no trabalho durante esse período?**

Enquanto perdurar o período de calamidade pública, ficarão suspensas as obrigações relativas à realização de exames periódicos e complementares ocupacionais dos empregados, exceto quanto aos exames demissionais. A partir da data de encerramento oficial do referido estado de calamidade, todos os exames médicos ocupacionais deverão ser regularizados em até 60 (sessenta) dias. Cumpre esclarecer que o empregador poderá dispensar, ainda, a realização de exames demissionais quando o mais recente exame periódico tiver sido feito há menos de 180 (cento e oitenta) dias. Excepcionalmente, na hipótese de o médico

coordenador do programa de controle e saúde ocupacional considerar que a prorrogação do prazo para a realização desses exames representa risco à saúde do empregado, tal profissional indicará ao empregador a necessidade de sua realização. No que tange à realização presencial de treinamentos periódicos dos empregados, igualmente há previsão de sua suspensão. Será, porém, facultada ao empregador sua realização na modalidade de ensino à distância. Caso não ocorra, a realização de tais treinamentos deverá ser regularizada em até 90 (noventa) dias após o término do período de calamidade pública.

Já as comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública, enquanto os processos eleitorais em curso serão suspensos.

## **12- Existem normas com previsões específicas para os empregados que atuam na área da saúde?**

O art. 7º da MP n. 927/2020 dispõe que poderão ser suspensas as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área da saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal por escrito ou meio eletrônico com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas. Ademais, será permitida em relação a esses profissionais, mediante acordo individual escrito, a prorrogação da jornada de trabalho nos termos do art. 61 da CLT, mesmo para as atividades consideradas insalubres ou para aqueles que desempenham jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

Poderão ser adotadas, também, escalas de horas suplementares entre a 13ª (décima terceira) e a 24ª (vigésima quarta) horas do intervalo interjornada, sem que seja aplicada penalidade administrativa ao empregador, desde que garantido o repouso semanal remunerado nos termos do art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho. As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas anteriormente mencionadas poderão ser compensadas, no prazo de 18 (dezoito) meses, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como horas extras.

### **13- Casos de contaminação de empregados por coronavírus (covid-19) poderão ser considerados como doença ocupacional equiparada?**

O art. 29 da Medida Provisória n. 927/2020 dispõe que “os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal”.

### **14- Como ficarão as convenções e acordos coletivos vencidos ou vincendos durante o período de calamidade pública?**

As convenções e acordos coletivos vencidos ou vincendos em 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir de 22 de março de 2020, poderão ser prorrogados pelo prazo de 90 (noventa) dias, a critério do empregador. Seria, portanto, uma exceção ao disposto na CLT, que determina que convenções e acordos coletivos não podem vigorar por prazo superior a 2 (dois) anos – princípio da ultratividade.

Desse modo, caso o empregador opte por prorrogar o prazo dos referidos diplomas legais, os benefícios concedidos em razão disso não irão aderir aos contratos de trabalho e poderão ser livremente negociados em momento futuro. Caso o empregador opte pela não prorrogação, poderá suprimir os benefícios contidos em acordo ou convenção coletiva cujo prazo de vigência expirou.

**15- O empregador poderá celebrar acordos individuais de trabalho com seus empregados, contendo medidas trabalhistas diversas das previstas na mencionada medida provisória, com o intuito de manter os vínculos empregatícios?**

Em princípio, a resposta é positiva. A Medida Provisória n. 927/2020 permite que sejam celebrados, durante o período, acordos individuais de trabalho entre empregado e empregador a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício. Tais acordos serão preponderantes em relação

aos demais instrumentos normativos, legais e negociais, como contrato de trabalho, acordo ou convenção coletiva de trabalho e até mesmo a própria CLT, na medida em que sejam compatíveis com os limites estabelecidos na Constituição Federal. A adoção de tal medida, contudo, não está isenta de riscos trabalhistas, uma vez que a Justiça do Trabalho pode considerá-la como ilícita por contrariar não só o disposto na legislação em vigor, mas a própria principio-  
logia do Direito do trabalho.

**16- O que acontecerá com os empregadores que já adotaram medidas trabalhistas para o enfrentamento dos efeitos do novo coronavírus antes da entrada em vigor da Medida Provisória n. 927/2020?**

Serão consideradas convalidadas todas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores nos 30 (trinta) dias anteriores à entrada em vigor da referida medida provisória, desde que não contrariem o disposto em sua redação.

**17- As disposições contidas na referida medida provisória se aplicam aos empregados rurais, terceirizados e domésticos?**

Sim. Contudo, no que toca à relação de emprego doméstico, deverão ser observadas também as disposições contidas na LC n. 150/15.

**CONCLUSÃO**

Em conclusão, é importante destacar que o Ministério Público do Trabalho vem publicando diversas notas técnicas com o intuito de analisar as medidas trabalhistas que deverão ser adotadas pelos empregadores para minimizar os efeitos prejudiciais do novo coronavírus (covid-19) nas relações de trabalho, bem como priorizar a proteção da saúde dos empregados brasileiros frente à possível infecção pelo vírus. Os Procuradores do Trabalho responsáveis pela elaboração do material advertem que a Lei n. 8.080/1990 prevê que saúde é direito fundamental do ser humano, devendo não só o Estado,

mas também as empresas, prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício. Assim, todos os empregadores têm obrigação de adotar medidas necessárias para facilitar a compatibilidade da vida profissional, familiar e pessoal em face das estratégias adotadas pelos poderes públicos para contenção da disseminação do novo vírus. Nesse contexto, indica que devem receber especial atenção dos empregadores, no momento da escolha das medidas trabalhistas a serem adotadas, aqueles empregados idosos, deficientes, portadores de doenças crônicas, gestantes, bem como aqueles que possuem familiares exclusivamente sob seus cuidados ou que sejam dirigentes de famílias monoparentais. O MPT alerta, ainda, que as ausências ao trabalho ou a adaptação da prestação de serviços por força de encargos familiares não poderão ser considerados como razão válida para sanção disciplinar ou término da relação de emprego, podendo configurar ato discriminatório por parte do empregador, nos termos do art. 373-A, II e III, da Consolidação das Leis do Trabalho.

**TORREÃO BRAZ**  
advogados



**Antônio Torreão Braz Filho**  
**Ana Sylvia da Fonseca Pinto Coelho**  
**Mariana Monteiro Boechat**

[www.torreaobraz.com.br](http://www.torreaobraz.com.br)

