

## **O CORONAVÍRUS, AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A MEDIDA PROVISÓRIA 927 DE 22 DE MARÇO DE 2020**

No dia de hoje, segunda-feira, 23 de março de 2020, se amanhece com uma novidade legislativa, a Medida Provisória 927 de 22 de março de 2020 (domingo), que veio a regulamentar as relações de trabalho frente ao estado de calamidade pública reconhecida por meio do Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020.

A Medida Provisória 927 tem o escopo de enfrentar o Estado de Calamidade Pública e da Emergência de Saúde Pública decorrente do Coronavírus, possibilitando se preservar o emprego e renda.

As regras fixadas são de aplicação durante o período de calamidade pública.

Interessante foi o reconhecimento pela MP, de que estamos diante de um caso de força maior, previsto no artigo 501 da C.L.T.

Neste artigo não se pretende abordar e esgotar a totalidade das medidas adotadas, mas sim aquelas principais e mais comuns no dia a dia dos empresários e empregados.

Um tanto questionável, principalmente depois que esta calamidade se passar, é o disposto no art. 2º. da MP, que prevê que empregado e empregador poderão celebrar acordo individual, para o fim de garantir a permanência do vínculo, com preponderância sobre os demais instrumentos normativos e legais, visto que isto seria negociar contra a lei.

Neste momento parece que isto seria aceitável, mas já se enxerga questionamentos no futuro, quando tudo voltar a normalidade (alterações contratuais contra lei e normas coletivas).

A MP 927 previu em caráter emergencial, algumas medidas possíveis de serem adotadas, aliás, algumas delas já previstas em trabalho por nós divulgado em 20.03.20.

## TELETRABALHO

Foi facultado às empresas instituir o teletrabalho, independente da anuência do empregado, bem como o retorno a atividade presencial, também por sua própria decisão. Este regime poderá ser instituído com simples comunicado do empregador ao empregado, com antecedência de 48 horas, por meio escrito, podendo ser utilizado também o meio eletrônico.

Aqui é sugerido um comunicado, onde o empregado dê ciência e anuência.

Caso o empregado não possua equipamento necessário ao teletrabalho, o empregador poderá conceder seu próprio equipamento em regime de comodato.

Nos 30 (trinta) dias seguintes a instituição do teletrabalho, **deverá** ser elaborado contrato com a previsão de responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, inclusive com eventuais reembolsos necessários.

Dispõe ainda a MP, que 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.

## DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

Com antecedência de 48 horas, o empregador deve comunicar por escrito ao empregado a concessão de férias individuais, onde informará também o período a ser gozado (antes o comunicado deveria ser com 30 dias de antecedência).

As férias não podem ser inferior a 5 dias corridos.

As férias podem ser concedidas tanto para aqueles empregados que já as tenha vencida, como em antecipação, ou seja, mesmo que as férias não tenham sido adquiridas ainda.

Aqueles empregados que pertençam ao grupo de risco do Coronavírus (**covid-19**), serão priorizados para o gozo de férias.

Especificamente para o setor da saúde, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.

Como se sabe, as férias são pagas com 1/3 de acréscimo, mas para esta situação emergencial, tal pagamento do terço poderá ser efetuado após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina (20 de dezembro).

Também foi alterado o prazo de pagamento das férias, que antes, era com pelo menos dois dias de antecedência, mas agora pode ser pago até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias. Assim, se as férias começarem agora em março, o pagamento poderá ser feito até o quinto dia útil de abril.

Não se deve esquecer também, que as férias não precisam ser concedidas em único período de 30 dias, já que o § 1º. do artigo 134 da C.L.T., prevê que, havendo concordância do empregado, poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

3

### **DA CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS**

A MP autorizou, também, a concessão de férias coletivas a todos os empregados da empresa, ou ainda, a determinado setor ou departamento.

Isto depende de um comunicado com 48 horas de antecedência ao conjunto de trabalhadores afetados.

Embora a MP diga que não é necessário se ater ao número mínimo de dias de férias coletivas previsto na C.L.T., aconselha-se a não ser menos de 10 dias.

Foi dispensada a comunicação da concessão das férias coletivas ao Ministério da Economia e a Comunicação aos Sindicatos representativos da categoria profissional.

## DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

Os empregadores poderão, ainda, 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. Traduzindo-se, temos que os feriados seriam descansados antecipadamente.

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

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

Não vemos aqui muita vantagem na antecipação de feriados, visto que pela quantidade de dias assim considerados, não suprirá a necessidade de dias parados.

4

## DO BANCO DE HORAS

Os empregadores poderão interromper as atividades e constituir regime **especial** de compensação de jornada, por meio de banco de horas, estabelecido por meio de acordo coletivo ou **individual formal (quer dizer escrito)**, onde, no período de até dezoito meses, após o encerramento do estado de calamidade pública, as horas deverão ser compensadas.

O adoção do Banco de Horas em regime especial da MP, deve ser feita por escrito, com a previsão expressa de sua instituição e modo de funcionamento, ressalvado apenas as empresas que já possuam referido regime implantado.

## DA SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Muito questionável o disposto na MP sobre a dispensa de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, visto que a própria motivação da MP é uma significativa fragilidade no sistema de saúde pública, e conseqüentemente, dos empregados.

Mas o fato é que ficou suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais.

Os exames a que se referiu acima, serão realizados no prazo de sessenta dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Na hipótese do médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional, considerar que, a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico 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.

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. Tais treinamentos, serão realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

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. Aconselha-se aqui, registrar em Ata da CIPA, tal suspensão e prorrogação dos mandatos atuais.

## **DO DIFERIMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO**

O recolhimento do FGTS teve exigibilidade suspensa, isto para as competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente, independente do número de empregados; do regime de tributação; da natureza jurídica; do ramo de atividade econômica; e de adesão prévia.

Tais recolhimentos poderão ser realizados de forma parcelada, sem a incidência de atualização, multa e demais encargos, isto em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020

Contudo, para efetividade e usufruir desta faculdade, deve o empregador declarar as informações até 20 de junho de 2020, observado que os valores não declarados serão considerados em atraso e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho a suspensão perde seu efeito e o empregador ficará obrigado ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA**

Fica permitido aos estabelecimentos de **saúde**, durante o período de calamidade, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso:

I - prorrogar a jornada de trabalho;

II - adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada (garantido o repouso semanal remunerado);

As horas em prorrogação mencionadas acima, poderão ser compensadas no prazo de dezoito meses (máximo de 02 horas por dia), contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra.

Os casos de contaminação pelo Coronavírus (**COVID-19**) **não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.**

Este ponto é muito importante. Havia o temor que após tal período de calamidade, viesse um grande volume de alegações dos empregados, no sentido de terem se contaminado com o Coronavírus por conta do trabalho. A MP excepcionou apenas aos casos de comprovação efetiva de que a contaminação assim ocorreu.

Houve pela MP um abrandamento das visitas fiscais do Ministério da Economia, devendo ela ter um caráter orientador, exceto quanto a:

I - falta de registro de empregado, a partir de denúncias;

II - situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;

III - ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e

IV - trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

### **ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

O disposto na MP se aplica aos empregados celetistas; ao trabalho temporário; ao trabalho rural; e ao trabalho doméstico no que couber, como jornada de trabalho, banco de horas e férias.

7

### **DA ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO ABONO ANUAL EM 2020**

Aos beneficiários do INSS, ou seja, aqueles que no presente ano receberem benefício, o pagamento do abono anual (13º) será efetuado em duas parcelas, a primeira parcela corresponderá a cinquenta por cento do valor do benefício devido no mês de abril; a segunda parcela corresponderá à diferença entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada e será paga juntamente com o benefício da competência maio.

### **CONVALIDAÇÃO DE MEDIDAS ANTERIORES**

Muitas empresas no cenário de incerteza, já vinham tomando providências como: adoção de banco de horas, férias antecipadas e outras.

Prevê a MP que tais atos são considerados convalidados, desde que não contrariem o disposto nela (MP) e que as medidas tenham sido tomadas no período de trinta dias anteriores.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste momento, considerando a urgência que se faz presente, é o que cumpria esclarecer acerca da MP 927 de 22.03.2020, podendo ao longo dos próximos dias novas ponderações ser feitas.

### DO DIRECIONAMENTO DO TRABALHADOR PARA QUALIFICAÇÃO

O texto abaixo, deste capítulo “do direcionamento do trabalhador para qualificação”, foi escrito na data de hoje, 23.03.2020, logo no período da manhã, mas logo na sequência, após manifestação da Anamatra e do STF, contrário a medida, o Governo Federal divulgou em rede social, que tal capítulo (artigo 18), será retirado da MP pelo Governo.

**Assim, a leitura do que segue abaixo, é apenas para quem tem curiosidade do que iria vigorar, mas não vigorará. Para conhecimento histórico apenas, LOGO, NÃO DEVENDO SER ADOTADA.**

8

*“Durante o estado de calamidade pública, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual.*

*A medida é interessante, mas a questão é saber se haverá oferta de cursos de qualificação.*

*Durante o período de suspensão contratual, não há que se falar em pagamento de salários e demais vantagens, visto que o contrato estará suspenso. A suspensão pode ser feita independente de anuência sindical.*

*Deverá ser elaborado documento com o empregado, onde se estabeleça tal suspensão, e deverá ser ela registrada em carteira de trabalho.*

*Durante tal período o empregador **poderá** conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual.*



*Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios **voluntariamente** concedidos pelo empregador, que não integrarão o contrato de trabalho.*

*Será descaracterizada a suspensão, se o curso ou programa de qualificação profissional não for ministrado ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, hipótese em que todos os salários e encargos devem ser pagos.”*

Renato de Souza Sant'Ana  
Advogado – OAB/SP 106.380  
Sócio de Sant'Anna e Sant'Ana Advogados Associados  
23.03.2020.