

# ORIENTAÇÕES TRABALHISTAS EM RAZÃO DO COVID-19

(ATUALIZADO COM A MP 927/2020)

## **INTRODUÇÃO**

Diante do quadro de incertezas e insegurança jurídica, decorrentes da adoção de medidas emergenciais de saúde pública decorrente da pandemia causada pelo COVID-19, os Governos Federal, Estaduais e Municipais estão editando medidas urgentes e que afetam o funcionamento de estabelecimentos comerciais e industriais, com reflexos relevantes para os contratos de trabalho.

A Medida Provisória nº. 927/2020, juntamente com a Nota Técnica nº 06/2020 – PGT/CONALIS e a Recomendação nº 1 – PGT/GT COVID-19, do Ministério Público do Trabalho, tratam de questões relativas ao direito trabalhista e de enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do COVID-19.

Com estas publicações, muitas normas do trabalho foram alteradas e torna-se necessário conhecê-las para adequadamente aplicar caso a caso.

A seguir, trataremos destes temas a fim de esclarecer e informar sobre as aplicações destas novas normas e orientações. Sendo este material um aditivo ao divulgado no último dia 19/03/2020.

### **DA COMPETÊNCIA LEGISLATIVA E VIGÊNCIA DA MP 927/2020**

A Constituição Federal prevê a adoção de medidas excepcionais para o enfrentamento do estado de calamidade pública e estado de emergência.

Diante da situação emergencial provocada pela pandemia do COVID-19, o Governo Federal editou a Medida Provisória nº. 927/2020, de 22 de março de 2020, tratando de medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda dos trabalhadores.

A MP 927/2020 é de âmbito nacional, com aplicação imediata à sua publicação. Segundo o texto da MP, seus efeitos terão validade enquanto perdurar o estado de calamidade pública, como reconhecido pelo Decreto Legislativo 06/2020.

Por este Decreto aprovado pelo Congresso nacional em 20 de março de 2020, fica reconhecido o estado de calamidade pública até 31 de dezembro de 2020.

A MP 927/2020 tem o caráter autorizativo, relativizando algumas disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e regulamentando outras situações referentes às relações trabalhistas.

### **DAS MEDIDAS PREVISTAS NA MP 927/2020**

Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, a MP 927/2020 prevê que poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

- a) O teletrabalho (home office);
- b) A antecipação de férias individuais;
- c) A concessão de férias coletivas;
- d) O aproveitamento e a antecipação de feriados;
- e) O banco de horas;
- f) A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- g) O direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- h) O diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

### **REGIME DE TELETRABALHO (HOME OFFICE)**

A adoção do regime de teletrabalho (home office) tem previsão nos artigos 75-A e 75-B da CLT, que estabelecem que a mudança de regime de trabalho para o home office deve ser feito por meio de aditivo contratual.

Antes de tratar do regime de teletrabalho (home office) é importante observar que não se aplicam aos colaboradores que eventualmente neste regime aquelas regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing, previstas na CLT.

A MP 927/2020, inovou quanto a obrigação de se efetivar a alteração no contrato de trabalho para adoção do regime de home office, tornando a regra mais flexível e viável para o momento atual.

A empresa poderá alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho (home office), 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.

Haverá uma obrigação de informar ao colaborador a mudança de regime com antecedência de **48 (quarenta e oito) horas** e não mais com os 15 (quinze) dias previstos na CLT.

O comunicado deverá ser formalizado, seja por meio escrito ou eletrônico. Neste caso, recomendamos um meio que possa ser registrado, como o email, por exemplo.

Na nova regra trazida pela MP 927/2020 para o regime de home office, relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho ou reembolso de despesas arcadas pelo empregado deverão estar previstas em contrato escrito, que poderá ser firmado previamente ou no prazo de até 30 (trinta) dias após a data da mudança do regime de trabalho.

A regra da CLT para o regime de home office é que não se aplica o controle de jornada ao colaborador, não havendo que se falar em horas extraordinárias. Contudo, nos termos da MP 927/2020, na impossibilidade do colaborador realizar as tarefas por meio eletrônico, seja por deficiência de equipamento ou infraestrutura, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo à disposição do empregador, devendo a empresa evitar demandar qualquer tarefa fora deste horário.

Outra inovação trazida pela MP 927/2020 é a adoção do regime de home office para estagiários e aprendizes.

A CLT prevê o treinamento obrigatório em normas de segurança do trabalho a serem aplicadas ao regime de home office, entretanto, a MP 927/2020 dispensa a empresa desta obrigatoriedade.

As demais regras previstas na CLT para o regime de home office permanecem inalteradas.

## **ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS**

A MP 927/2020 alterou o prazo para aviso de férias de 30 (trinta) para 02 (dois) dias de antecedência.

A antecipação das férias poderá ser concedida até mesmo aos colaboradores que ainda não completaram seu período aquisitivo. Neste caso, estes colaboradores terão seu período de férias calculados de forma proporcional, conforme determina o art. 140 da CLT.

A empresa poderá, ainda, negociar a antecipação de outros períodos férias futuras, inclusive para aqueles com menos de 01 (um) ano de contrato. Neste caso, não recomendamos que seja feita a antecipação de mais de 02 (dois) períodos de férias.

A empresa deverá observar os colaboradores que estejam enquadrados no chamado “Grupo de Risco”, priorizando para estes a antecipação de férias.

Durante o período em que perdurar o estado de calamidade pública, a empresa poderá postergar o pagamento das férias para o quinto dia útil do mês subsequente ao do início das férias, não havendo que se falar em pagamento antecipado como previsto no art. 145 da CLT.

O pagamento do 1/3 constitucional de férias poderá ser pago após sua concessão, até a data em que é devido o 13º salário.

Havendo a dispensa do colaborador, a empresa deverá pagar os valores restantes relativos às férias juntamente com as verbas rescisórias.

## **FÉRIAS COLETIVAS**

Em relação às férias coletivas, a MP 927/2020 determinou o prazo de aviso aos colaboradores para 48 (quarenta e oito) horas, dispensando a comunicação prévia ao Sindicato e ao órgão local da Secretaria do Trabalho.

Também, retirou o limite de 02 (dois) períodos anuais de férias coletivas e o período mínimo de 10 (dez) dias, ficando a critério da empresa a aplicação das férias coletivas como for adequado.

## **FERIADOS E BANCO DE HORAS**

Fica autorizada a antecipação de feriados não religiosos, sejam federais, estaduais e municipais.

A empresa poderá aproveitar estes períodos de feriados para compensar o eventual saldo do Banco de Horas.

As empresas que já adotam o Banco de Horas poderão compensar as horas que o colaborador tiver em crédito, sempre observando as regras já estabelecidas para compensação e descanso.

As empresas que não tiverem Banco de Horas já implementado, a MP 927/2020 regulamenta o que já era previsto na CLT, ou seja, as empresas podem adotar o Banco de Horas de forma individual ou coletiva, desde que seja formalizado em documento a ser assinado pelo colaborador.

O Banco de Horas com previsão de compensação em até 180 dias, não precisará ser homologado pelo sindicato, bastando a assinatura do colaborador.

Caso a empresa opte por um período de compensação superior aos 180 dias, deverá, obrigatoriamente, homologar o documento junto ao Sindicato da categoria.

## **DOS EXAMES MÉDICOS OBRIGATÓRIOS**

As empresas estão dispensadas de providenciar os exames médicos ocupacionais obrigatórios, exceto o exame demissional, que deverá ser realizado no período de até 60 (sessenta) dias após o fim do período de calamidade pública.

No entanto, entendemos ser um risco para as empresas postergar o exame demissional, principalmente daqueles colaboradores que possam eventualmente ter algum tipo de problema decorrente da atividade laboral. A MP 927/2020 prevê a realização do exame demissional, desconsiderando a prorrogação, na hipótese do médico do trabalho e saúde ocupacional indicar a necessidade de sua realização.

Importante salientar, que MP 927/2020 prevê que o exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias. Assim, recomendamos a consulta ao Plano de Controle de Medicina e Saúde Ocupacional (PCMSO) antes de encaminhar o colaborador para a realização do exame demissional.

## **DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

A suspensão dos contratos de trabalho prevista na MP 927/2020 foi revogada pelo Presidente da República, contudo, a suspensão do contrato de trabalho para a realização de treinamentos e qualificação profissional do colaborador já é prevista no art. 476-A, da CLT, entretanto, com o período de 02 (dois) à 05 (cinco) meses e não pelo período de até 04 (quatro) como nos termos da MP 927/2020.

A adoção da suspensão do contrato de trabalho, conforme o art. 476-A da CLT, poderá ter a duração equivalente à suspensão contratual, desde que prevista em Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho e concordância do colaborador.

Nos termos da MP 927/2020, a suspensão poderia ser realizada de forma individual ou coletiva com os colaboradores, não dependendo de homologação junto ao sindicato laboral.

## **DO RECOLHIMENTO DO FGTS**

A MP 927/2020 autorizou o recolhimento das parcelas devidas ao FGTS dos colaboradores nos meses de competência março, abril e maio de forma parcelada, em até 06 (seis) vezes, sem incidência de multas ou encargos.

O pagamento destas obrigações terão vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020. Para utilizar do parcelamento das obrigações, a empresa estará obrigada a prestar declaração das informações até 20 de junho de 2020.

As informações prestadas pelas empresas 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. Além disso, os valores não declarados conforme a MP 927/2020, serão considerados valores em atraso e obrigarão às empresas o pagamento integral da multa e dos encargos devidos.

Importante salientar que a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS ficará suspensa pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, contado da data de entrada em vigor da MP 927/2020.



## **DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Havendo a rescisão do contrato de trabalho, a suspensão que houver sido adotada para o contrato do colaborador perderá sua eficácia, ficando a empresa obrigada ao recolhimento dos valores correspondentes ao FGTS do colaborador, incluindo a multa rescisória conforme o art. 18 d Lei nº. 8.036/90, sem incidência da multa e dos encargos.

As parcelas vincendas do parcelamento do FGTS, caso existam, deverão ser quitadas antecipadamente, recolhidas no prazo do art. 18 d Lei nº. 8.036/90. As parcelas do FGTS por ventura não adimplidas estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES DA MP 927/2020**

Além das abordadas acima, a MP 927/2020 traz outras disposições importantes.

Os prazos no âmbito de processos administrativos decorrentes de autos de infração trabalhistas e/ou notificações de débito de FGTS ficarão suspensos por 180 (cento e oitenta) dias contados da data de vigência da MP 927/2020, ocorrida em 22 de março de 2020.

Outra determinação importante é que os casos de contaminação pelo COVID-19 não serão considerados ocupacionais, exceto aqueles com comprovação do nexo de causalidade com a atividade laboral.

Sobre Acordos e as Convenções Coletivos, a MP 927/2020 autoriza a prorrogação pelo prazo de 90 (noventa) dias a critério do empregador, dos instrumentos coletivos vencidos ou a vencer no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data de vigência da MP 927/2020, ocorrida em 22 de março de 2020.

Os Auditores Fiscais do Trabalho deverão realizar fiscalização com viés orientador, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data de vigência da MP 927/2020, ocorrida em 22 de março de 2020.

A dupla visita orientadora, anteriormente prevista para as Micro e Pequenas Empresas, passa agora a valer para toda e qualquer empresa, exceto quanto às seguintes irregularidades:

- 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.

## **ATESTADOS MÉDICOS**

O Ministério da Saúde adotou desde 19 de março de 2020, um novo protocolo de atendimento das unidades de saúde aos casos suspeitos de contaminação por COVID-19.

O objetivo é o isolamento do indivíduo suspeito, incluindo seus familiares. Neste sentido, o protocolo prevê a concessão de atestados médicos para os indivíduos com suspeita de estar contaminado pelo COVID-19, pelo prazo de 14 (quatorze) dias, incluindo também seus familiares, devendo a empresa aceitar estes atestados.

O Ministério Público do Trabalho, por meio da Recomendação nº 1 – PGT/GT COVID-19, que as empresas aceitem a autodeclaração do empregado a respeito do seu estado de saúde, relativamente à presença de sintomas do COVID 19, apresentada por escrito (e-mail, mensagem digital ou qualquer outro meio), e permitam/promovam o afastamento do local de trabalho, como medida de prevenção da saúde pública, aplicando-se o disposto no art. 3º, § 3º, da Lei nº 13.979/2020.

Esta recomendação do MPT decorre do entendimento que “a maior parte dos trabalhadores não terá condições de obter atestados médicos para apresentar ao empregador, em vista da superlotação do sistema de saúde e das recomendações do Ministério da Saúde para ser evitado o deslocamento, para atendimento no SUS, de pessoas com sintomas menos acentuados”.

Contudo, considerando que a maioria das empresas custeia plano de saúde privado aos seus colaboradores, seja por determinação de Acordo, Convenção Coletiva ou de forma espontânea, tal recomendação torna-se desnecessária, ao menos, para estes colaboradores que possuem tal benefício.

A recomendação do MPT poderá estimular abusos por parte de algum empregado pouco comprometido com a empresa neste momento, razão pela qual, entendemos que a situação seja avaliada caso a caso.

*Fonte: Assessor Jurídico do Sincades – **Dr. Marcelo Cordeiro Alvarenga**  
Advogado – OAB/ES 15131*

Para mais informações, envie sua dúvida  
para o e-mail: **patricia@sincades.com.br**