



## **COVID-19**

# **CARTILHA DE MEDIDAS QUE PODEM SER ADOTADAS PELOS EMPREGADORES**

Prezados Senhores.

Diante do quadro inesperado da Pandemia de COVID-19, muitos tem dúvidas sobre o que poderia fazer o empregador, em relação aos seus empregados.

A MP n. 927, de 22.03.2020, estabeleceu algumas ações que podem ser utilizadas pelo empregador para “preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública”.

Essas medidas só se aplicarão durante o estado de calamidade pública e são restritas aos contratos de trabalho registrados.



A lei reconhece expressamente que a situação se enquadra na hipótese de FORÇA MAIOR, prevista no art. 501 da CLT, ou seja, um evento externo, impossível de ser previsto e fora da capacidade de controle do empregador, e para o qual ele não contribuiu. Esse reconhecimento abre espaço para diversas exceções às práticas trabalhistas usuais entre empregadores e empregados.

Com efeito, seguem abaixo alguns apontamentos e hipóteses de medidas a serem tomadas pelo empregador:

### **1. Ausência ao trabalho por força de ato governamental.**

A Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do COVID-19, determina o seguinte:

Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, poderão ser adotadas, entre outras, as seguintes medidas:

I - isolamento;

II - quarentena;

III - determinação de realização compulsória de:

- exames médicos;
- testes laboratoriais;
- coleta de amostras clínicas;
- vacinação e outras medidas profiláticas; ou
- tratamentos médicos específicos;

IV - estudo ou investigação epidemiológica;

V - exumação, necropsia, cremação e manejo de cadáver;



VI - restrição excepcional e temporária de entrada e saída do País, conforme recomendação técnica e fundamentada da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), por rodovias, portos ou aeroportos;

VII - requisição de bens e serviços de pessoas naturais e jurídicas, hipótese em que será garantido o pagamento posterior de indenização justa; e

VIII - autorização excepcional e temporária para a importação de produtos sujeitos à vigilância sanitária sem registro na Anvisa, desde que:

....

§ 3º Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo.

A Portaria 356/2020 do Ministério da Saúde regulamenta diversos procedimentos da Lei da Quarentena. Assim sendo, **DIFERENTE DO QUE MUITOS PENSAM, NÃO ESTÁ AUTORIZADA A AUSÊNCIA AO TRABALHO DE MODO INJUSTIFICADO. Apenas e unicamente nos casos em que uma ou mais medidas tomadas pelas autoridades públicas vier a impedir o trabalho, então o empregado terá seu dia de falta abonado;**

## **2. O que fazer com o empregado adoentado ?**

Aos que adoecerem com o COVID-19 serão garantidos os direitos previdenciários devidos a qualquer empregado adoentado. A empresa arcará com o pagamento dos salários até os primeiros 15 (quinze) dias e, após, sendo justificada a prorrogação do prazo, tal obrigação passa ser do INSS, mediante o pagamento de auxílio-doença comum.



Não há motivo para rescisão de contrato de trabalho. Outrossim, não se trata de “doença do trabalho”, e por isso não há necessidade de emissão de Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) ou recolhimento do FGTS. Igualmente, no caso não haverá estabilidade provisória no emprego pelo prazo de 1 (um) ano após a alta previdenciária.

A partir do 16º dia de afastamento, o contrato de trabalho estará suspenso. Os demais filiados ao INSS, como os empregadores, os prestadores de serviço, profissionais autônomos e outros contribuintes para a Previdência, também podem acionar o órgão para ter direito ao auxílio-doença;

### **3. Empregados com mais de 60 anos**

A Portaria nº 454, de 20.03.2020 do Ministério da Saúde recomenda o seguinte:

**Art. 4º As pessoas com mais de 60 (sessenta) anos de idade devem observar o distanciamento social, restringindo seus deslocamentos para realização de atividades estritamente necessárias, evitando transporte de utilização coletiva, viagens e eventos esportivos, artísticos, culturais, científicos, comerciais e religiosos e outros com concentração próxima de pessoas .**



Embora a Portaria não determine afastamento “do trabalho”, o que se observa é que as pessoas que fazem parte do chamado grupo de risco” devem ter tratamento especial. Assim, as empresas devem evitar sua exposição, determinando o sistema de home office, ou se isso for impossível, um sistema de revezamento.

#### **4. Colocar empregados em sistema de teletrabalho (*home office*)**

Para aqueles que puderem, o trabalho em casa, por meios remotos, é uma excelente solução, o que não quer dizer que deixarão de cumprir compromissos e suas atividades.

Em princípio, não haverá direito a horas extras pelo período de teletrabalho (CLT, art. 62, III). Excetuam-se os casos em que o empregador controla jornada por meios telemáticos remotos (CLT, art. 6º).

As questões sobre o 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:



I - O empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - Na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, 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 para estagiários e aprendizes.

Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing.

Recomendável firmar com o empregado um pequeno acordo, assim:

“Diante da pandemia de COVID-19 em curso, e com base na MP n. 927/2020, as partes, de comum acordo, decidem que o empregado irá laborar em sistema de *home-office*, pelo período de ...../... a

SÃO PAULO – SP • RIO DE JANEIRO – RJ • BELO HORIZONTE – MG • BRASÍLIA – DF  
VITÓRIA – ES • SALVADOR – BA • RECIFE – PE • MANAUS – AM • TERESINA – PI • CUIABÁ – MT  
RIO BRANCO – AC • PORTO VELHO – RO • UBERLÂNDIA – MG • JUIZ DE FORA – MG • VARGINHA – MG • IPATINGA – MG



...../..... O empregado está obrigado a cumprir estritamente, suas obrigações, inclusive quanto a horário de trabalho, e a observar as questões de segurança e saúde do trabalho. As despesas comprovadamente incorridas exclusivamente para o exercício do teletrabalho serão reembolsadas pelo empregador mediante apresentação de nota fiscal pelo Empregado. Data e assinatura de ambos”;

## **5. Adiantar férias a empregados**

Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador informará ao empregado 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.

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



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

Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, **o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina (ou seja, até 20/12/2020).**

O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador.

O pagamento da remuneração das férias poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

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

Recomendável um documento, assim:

“Diante da pandemia de COVID-19 em curso, e com base na MP n. 927/2020, as partes, de comum acordo, decidem adiantar as férias do EMPREGADO relativas ao período aquisitivo 2019/2020 (p.ex.),





sendo que serão usufruídas no período entre ..../..... a ..../...../..... O pagamento das férias se dará na forma da lei. Data e assinatura de ambos.”;

## **6. Conceder férias coletivas**

Nada impede a concessão de férias coletivas a setores inteiros da empresa, ou a própria empresa (CLT, art. 139 e 140). Seguir-se-ão os procedimentos legais já bem conhecidos. Na emergência, a comunicação prevista nos §§ 1º e 2º da CLT está dispensada.

Interessante observar que no caso de férias coletivas, não há previsão de postergação do pagamento do abono de 1/3. Contudo, as boas regras da Hermenêutica jurídica levam o intérprete a observar que seria o caso de aplicação analógica da flexibilização prevista para as férias comuns, por força da analogia (não há razão jurídica para tratar diferentemente um mesmo direito apenas por mera diferenciação na modalidade da concessão – individual ou coletiva).

## **7. Aproveitamento ou Antecipação de Feriados**

Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão 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.

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

Recomendável um documento, assim:

“Diante da pandemia de COVID-19 em curso, e com base na MP n. 927/2020, as partes, de comum acordo, decidem adiantar a fruição pelo EMPREGADO dos seguintes FERIADOS futuros :  
...../.....; ...../.....; ...../.....; ...../..... , ...../..... Esses feriados serão usufruídas no período entre ...../..... a ...../...../..... O pagamento do salário correspondente se dará na forma da lei. Data e assinatura de ambos.”

## **8. Interrupção das atividades e constituição de Banco de Horas**

Durante o estado de calamidade pública, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação



no prazo 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.

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

Recomendável um documento, assim:

“Diante da pandemia de COVID-19 em curso, e com base na MP n. 927/2020, as partes, de comum acordo, decidem interromper as atividades do EMPREGADO por ..... dias, a partir de .../.../.... e até .../.../....., e constituir um regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas. O EMPREGADO compensará o período de interrupção dentro de um prazo de até 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. A compensação será realizada por meio de prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias, de



acordo com controle de ponto efetuado na época própria. Data e assinatura de ambos.

## **9. Suspensão do contrato de trabalho para curso de qualificação**

Apesar de prevista essa possibilidade na MP n. 927, algumas “críticas” de desinformados fizeram com que o governo voltasse atrás e revogasse o art. 18 da MP n. 927 por meio da MP n. 928.

Porém, a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho para realização de curso de especialização **NÃO DEPENDE DE MP ALGUMA, pois está prevista no Art. 476-A da CLT, desde o ano de 2001**, assim:

**Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.**

Assim, a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho prevista em lei é ainda **MAIOR** que a da antiga MP. O maior problema é que essa modalidade de suspensão *depende de previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho previamente existente, ou agora negociada com os Sindicatos representativos dos empregados.*



*Porém, em termos legais, a possibilidade EXISTE e está em VIGOR. Os §§ 1º a 7º do art. 476-A da CLT determinam uma série de obrigações e direitos, dentre eles o de o empregador pagar uma bolsa ao empregado, sem natureza salarial.*

**10. Conceder licença remunerada aos empregados, sendo posteriormente compensável em férias ou em sistema de banco de horas, ou com horas extras**

Nada impede as partes em acertarem uma licença remunerada, e depois deduzirem esse período em férias vindouras ou em sistema de banco de horas, ou compensarem como “horas extras especiais” (CLT, art. 61, § 3º). Basta um documento, assim:

“Diante da pandemia de COVID-19 em curso, as partes, de comum acordo, decidem que o EMPREGADO usufruirá de licença remunerada pelo período entre ...../..... a ..../...../....., sendo que esse período será deduzido das próprias férias (ou será lançado no banco de horas como compensação, ou será objeto de compensação por meio de horas extraordinárias de trabalho, na forma do § 3º do art. 63 da CLT). Data e assinatura de ambos”;



Observe-se que, caso a licença remunerada seja superior a 30 dias consecutivos, o empregado perde as férias proporcionais e novo período aquisitivo se inicia após o fim deste afastamento (art. 133, III da CLT).

### **11. Redução de jornada de trabalho ou sistemas de revezamento;**

Nada impede acordo entre as partes para reduzir a jornada, com pagamento apenas do salário correspondente, ou em estipular um sistema de revezamento, para que algumas pessoas trabalhem na empresa e outras em casa, ou fiquem de folga. Basta um documento assim:

“Diante da pandemia de COVID-19 em curso, as partes, de comum acordo, decidem que o EMPREGADO, pelo período entre ...../..... a ...../...../....., laborará em jornada diária de apenas ..... horas, recebendo os salários correspondentes, resguardado o direito ao repouso semanal remunerado integral. Data e assinatura de ambos”; ou  
“Diante da pandemia de COVID-19 em curso, as partes, de comum acordo, decidem que o EMPREGADO, pelo período entre ...../..... a ...../...../....., laborará em sistema de revezamento, as



SEGUNDAS, QUARTAS E SEXTAS, na jornada contratual, recebendo os salários correspondentes, resguardado o direito ao repouso semanal remunerado integral. Data e assinatura de ambos”;

## **12. Redução de jornada de trabalho com redução de salário**

A Lei n. 4.923/1965, ainda em vigor, permite que a empresa, em caso de força maior, reduza a jornada de trabalho com redução proporcional dos salários, por tempo determinado, sempre por intermédio de instrumento coletivo de trabalho (CF, art. 7º, VI e XIII. CLT, art. 611-A e Lei n. 4.923/65).

## **13. Rescisão dos contratos de trabalho por tempo indeterminado por força maior**

A possibilidade de rescisão do contrato de trabalho por tempo indeterminado em decorrência de força maior está prevista no art. 501 da CLT. No caso, o único benefício real para o empregador é que a multa de 40% do FGTS se reduz a 20% (Lei n. 8.036/90, art. 18, § 2º).



#### **14. Rescisão dos contratos de trabalho por tempo determinado e por período de experiência**

Nada impede ao empregador rescindir antecipadamente os contratos de trabalho que tenham PRAZO DETERMINADO, como o contrato de experiência. No caso, a rescisão se daria por motivo de força maior (CLT, art. 501), e seriam devidas todas as verbas trabalhistas normais, com exceção dos 40% do FGTS, que se reduzem a 20% (Lei n. 8.036/90, art. 18, § 2º).

#### **15. Diferimento do Recolhimento do FGTS**

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

O recolhimento do FGTS dessas competências será quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020.

Todavia, para usufruir dessa prerrogativa, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, observado que:





I - 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

II - 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 nos termos do art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.

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

## **16. Interrupção dos prazos em processos administrativos**

A MP n. 928/2020 determina que não correrão os prazos processuais em desfavor dos acusados e entes privados processados em processos administrativos enquanto perdurar o estado de calamidade de que trata o Decreto Legislativo nº 6, de 2020.



Assim, por exemplo, se a empresa foi autuada pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, o prazo para defesa está suspenso enquanto perdurar o estado de calamidade.

### **17. Outras providências e atividades possíveis**

- Durante o período de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de entrada em vigor da Medida Provisória n. 927, 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. A suspensão prazo vence, então, em 19.09.2020.
- Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados “doença ocupacional”, exceto se existir comprovação donexo causal.
- Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vencidos, no prazo de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de noventa dias, após o termo final deste prazo. O prazo vence, então, em 19.09.2020.



- Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto a falta de registro de empregado; situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação; 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 trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.
- O disposto na Medida Provisória n. 927 se aplica também às relações de trabalho regidas:

Pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 (trabalho temporário), e

Pela Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973 (trabalho rural); e

Às relações regidas pela Lei Complementar nº 150/2015 (empregado doméstico);



- Está entre as obrigações da empresa cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- A empresa deve instruir os empregados, por meio de ordens de serviço, sobre as precauções a tomar para evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais (CLT, artigo 157, incisos I e II);
- Pode a empresa distribuir álcool-gel para utilização dos empregados nos locais de trabalho, dentro de elevadores, nas catracas de entrada e saída, etc., bem como máscaras respiratórias;
- Pode-se instalar cartazes e banners nos locais de maior trânsito de empregados e nas redes internas (intranet);
- Convém higienizar os equipamentos de trabalho, bem como *suspender as atividades de Creches e Berçários*, além de *reduzir pela metade a utilização de restaurantes*. As mesas podem ser arrumadas para uma distância de dois metros entre elas, etc.;
- Devem ser estabelecidas *políticas restritivas em relação a viagens internacionais a países com grau de contaminação crítico*, e regras quanto ao retorno dos que já estão no exterior;



- Cabe também às empresas *incentivar a comunicação por parte dos empregados de fatores de risco* (como contato com pessoas infectadas ou viagens), e orientá-los quanto às formas de prevenir o contágio, bem como adotar medidas de assepsia que reduzam a transmissão;
- *As condutas discriminatórias* por parte de colegas ou gestores em relação a colaboradores contaminados ou potencialmente contaminados devem ser coibidas, e são passíveis de sanções disciplinares;
- Para os *empregados apresentarem sintomas da doença* ligada ao novo vírus, estes só devem retornar ao trabalho 48 horas depois da cessação dos sintomas;
- O Ministério da Saúde disponibiliza o canal telefônico oficial 136 para obtenção de informações sobre a epidemia, cuidados para prevenção e informações sobre diagnóstico e tratamento;
- Empregados terceirizados devem ser objeto das mesmas informações e tratamento dos empregados próprios;



- Essa é uma boa oportunidade para utilização das redes sociais e sistemas de comunicação *on line*, como *e mail*, *whatsup*, *Skype*, *Zoom*, etc., evitando reuniões presenciais.

Estamos à disposição para maiores esclarecimentos.

Décio Freire Advogados

**Coordenação Trabalhista do Comitê Especial de Crise CEC -**

**DFA :**

**Prof. Carlos Zangrando**

**OAB RJ 069863/OAB MG 195.345**

**Tel. 21 – 99915-9522**

**[carloszangrando@deciofreire.com.br](mailto:carloszangrando@deciofreire.com.br)**